

## **PARECER N.º 405/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2115/2021

### **I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção datada de **21 de julho de 2021**, da entidade empregadora, ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer a função de ...

1.2. A trabalhadora entregou o seu pedido à entidade patronal, no dia **11 de junho de 2021** (data referida no pedido da trabalhadora e manuscrita e aposta acima do carimbo da entidade patronal, sob assinatura e com a referência expressa “recebido em mão”), requerendo, com relevo para o pedido, (...) autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e demais normais legais e regulamentares aplicáveis, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, prestando as 8h diárias de trabalho entre as 8h e as 18h, concedendo assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos, ..., pelo período de 3 anos a iniciar 11/07/2021.”

1.3. Mais declarou a trabalhadora que a filha com ela reside em comunhão de mesa e habitação juntando a título comprovativo um atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., relativo à composição do agregado familiar, no qual se refere que a filha da requerente nasceu em 07.07.2019, e ainda um comprovativo da frequência pela criança da valência de creche no ..., no ano letivo 2020/2021, com o seguinte horário de funcionamento: das 7,30 h às 18,30 h.

1.4. No dia **15 de julho de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua resposta ao pedido formulado, manifestando a intenção de o recusar, e acusando a receção do mesmo no dia 29/06/2021, apesar de nele constar a data de 11/06/2021.

1.5. Naturalmente que a questão das datas se revela de crucial importância para a apreciação do pedido da trabalhadora, cumprindo antecipadamente referir que desconhece esta Comissão a forma de circulação dos documentos nos departamentos internos da entidade patronal, sendo

certo que o pedido da trabalhadora está carimbado e assinado pela empregadora com menção manuscrita de ter sido recebido a 11 de junho de 2021, facto que não é contraditado pela entidade patronal que, apesar de referir que a receção só ocorreu a 29/06/2021, não impugna nem explica a assinatura sob carimbo do dia 11 de junho, nem tão pouco junta prova da receção do pedido no referido dia 29/06/2021.

1.6. Valerá, por isso, quanto a nós, a data de entrega do pedido pela trabalhadora em 11 de junho de 2021, e pese embora se possa obstar que o número “11” se encontra rasurado, podendo suscitar a dúvida, que não temos, entre o “11” e o “19,” o facto é que as consequências jurídicas são exatamente as mesmas, quer se trate do dia 11 de junho ou do dia 19 de junho, veremos.

1.7. Sobre este pedido da trabalhadora veio a entidade empregadora pronunciar-se no dia 15 de julho de 2021, informando que o mesmo não poderia ser aceite.

1.8. A empregadora sustenta a intenção de recusa com base nas funções exercidas pela trabalhadora enquanto supervisora da loja ..., que detalhadamente descreve, e cuja categoria funcional refere como hierarquicamente superior aos demais operadores de loja (Retail Assistants).

1.9. Mais refere que, em termos de organização de horários, a loja tem um horário de funcionamento das 06:00 às 24:00 horas, sendo que a equipa de supervisores trabalha em três (3) turnos rotativos, a saber: manhã (09h/18); intermédio (12h/21h); noite (15h/24h).

1.10. Esta equipa de supervisores é atualmente composta por 12 supervisores de loja, e caso o pedido da trabalhadora fosse aceite, a loja ficaria com 4 colaboradores com horário flexível e 2 com baixas prolongadas, o que resultaria que, dos 12 elementos que compõem a equipa, só 6 poderiam fazer noite (o que levaria a um desgaste e insatisfação enorme destes mesmos colaboradores que sistematicamente só poderão fazer horário intermédio e noite).

1.11. A entidade empregadora refere ainda um pedido de horário flexível de outra supervisora na mesma loja que deu entrada “no mesmo dia”, e que apresenta como igualmente condicionante da sua decisão, porquanto em termos de funcionamento da equipa de supervisores, “(...)o ideal é que no turno da manhã estejam ao serviço 3 supervisores, no turno intermédio 1 supervisor e no noturno estejam 2 supervisores, pelo que “(...) perante o período temporal indicado por V. Exa., e a sua colega, caso o pedido fosse aceite, apenas poderiam ser incluídas no turno da manhã (das 9:00 às 18:00 horas) (...)”, “(...) o que obrigaria não só que os restantes seis (6) colegas trabalhassem em exclusivo no turno intermédio e nocturno (com as desvantagens a nível pessoal para cada um deles sobretudo por trabalharem quase em exclusivo no turno da noite)

mas também a uma sobrecarga desnecessária de supervisores no turno da noite, só sendo possível em apenas um (1) dia da semana ter o turno da noite com dois (2) supervisores e chegando a ter quatro (4) e cinco (5) Supervisores num só turno da noite...isto quando o ideal é ter apenas dois (2) Supervisores no turno da noite (...).

1.12. Acresce ainda que, no entender da entidade empregadora, "(...) cada Supervisor tem direito a gozar vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano e estão sujeitos a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que algum (s) tenha (m) por vezes de faltar ao trabalho."

1.13. Tudo razões pelas quais "(...) entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que a equipa de Supervisores deve assegurar os 3 horários fixos rotativos (Manhã, Intermédio e Noite) na proporção (3+1+2) supra indicados, não estão reunidas as condições para lhe assegurar o acesso ao direito à flexibilidade de horário."

1.14. No dia 19 de julho de 2021, trabalhadora requerente pronunciou-se relativamente à intenção de recusa da entidade empregadora, reiterando o pedido formulado, nos termos que assim se transcrevem:

"No seguimento da vossa comunicação a 16/07/2021, importa antes demais corrigir V. Exas. quanto à data referida na vossa missiva uma vez que a data de entrega do referido pedido remonta a 11/06/2021 e não a 29/06/21 (como comprovado em anexo), deste modo manifesto a minha total surpresa pois passaram 36 dias não cumprindo assim o disposto no artigo 57º nº3, que estabelece 20 dias contados a partir da receção do pedido para comunicação escrita da vossa decisão. Assim, e no cumprimento do disposto no art.º 57 nº 8 na sua alínea a) deve o pedido ser considerado aceite nos seus precisos termos, sob pena de ser considerado contraordenação grave, conforme o art.º 57º10. Quanto aos argumentos por V. Exas referidos e sendo certo a necessidade de 3 turnos rotativos, manhã (9h18h), intermédio (12h-21h) e noite (15h24h/ 16h01h) também é claro que num quadro de 12 supervisores seja possível ter 4 colaboradoras em regime de flexibilidade horária, uma vez que restam 8 supervisores estando 2 deles é certo de baixa prolongada mas que de todo podem ser alegados para a recusa do meu pedido uma vez que a ... dispõe de todos os instrumentos legais disponíveis para assegurar as respetivas substituições temporárias. O desgaste e a insatisfação por parte dos colaboradores que teriam de assegurar a realização dos turnos intermédio e noite de forma rotativa não podem ser alegados como fundamento para a recusa, pois a empresa pode optar por colocar nos horários intermédio e noite o número estritamente necessário (1+2) como de resto o tem feito, colocando os restantes supervisores no turno da manhã a executarem as mais variadas tarefas que vão para além das funções de supervisor (RH, formações, avaliações, higiene e segurança

no trabalho, standarts, etc...). Fica desta forma também claro que os colaboradores sem limitações de horário não ficam limitados aos turnos intermédio/noite uma vez que é preciso garantir folgas, férias e imprevistos sendo por isso o número de trabalhadores condicionados ao turno da manhã insuficiente para o garantirem e o rácio de 3+. Importa ainda referir que as 4 colaboradoras com horários flexíveis (2 aceites e 2 pedidos) já realizam os respetivos horários em simultâneo não comprometendo o funcionamento da empresa. Relembro ainda que os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente a conciliação da vida familiar com a atividade profissional e direito à maternidade e paternidade estão consagrados nos artigos 59º n1 alínea b), 67º nº1 e 68 nºs 1 e 4, todos da Constituição Portuguesa (CRP) e materializados no 56º do Código do Trabalho. Em suma, considero não existirem razões imperiosas para a não aceitação do meu pedido de flexibilização horária uma vez que a ... dispõe de mais 8 supervisores (caso substitua as baixas prolongadas), num rácio bastante superior aos condicionados ao turno da manhã (3+1 part time) capazes de assegurar os referidos turnos assegurando o pleno funcionamento da loja excluindo assim o estipulado no nº2 do art.º 57 do CT.(...)"

1.15. Nesta conformidade a trabalhadora reitera que o pedido foi apresentado na data de 11/06/2021, conforme comprovativo que diz juntar, mas que, porém, não se encontra no expediente remetido à CITE pela entidade empregadora, e menciona, entre outros factos, que existem mais colaboradores/as a praticar horário flexível, sem que em momento nenhum o funcionamento da loja tivesse sido comprometido. Aliás, refira-se, que a própria entidade empregadora dá conta, na sua intenção de recusa, da existência de trabalhadores/as na mesma loja gozarem de horários flexíveis "(...) caso seja aceite o seu pedido (...) a loja ficaria com 4 colaboradores com horário flexível (...)".

Cumprir analisar,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa,

pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.3. O Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.4. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.5. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.6. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.7. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.8. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.9. O pedido da trabalhadora aqui requerente, formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, encontra-se devidamente enquadrado e cumpre os requisitos de forma aí previstos, apresentando a amplitude que me melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212º, nº1 do Código do Trabalho, pelo que se afigura legalmente admissível.

2.10. Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo verificamos que tendo formulado o pedido em 11 de junho de 2021, a trabalhadora só foi notificada da intenção de recusa por parte da empregadora no dia 16 de julho de 2021, datada de 15 de julho de 2021.

2.11. Dispõe a este respeito o nº 3 do artigo 57º do Código de Trabalho, no sentido de que a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.

2.12. Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia 31 de junho de 2021.

2.13. Como dissemos a data da receção do pedido encontra-se manuscrita e rasurada. Contudo, se dúvidas existissem quanto à data da receção do pedido, lendo 19 de junho de 2021 onde lemos (nós) 11 de junho de 2021, o prazo de resposta da empregadora decorreria outrossim até ao dia 9 de julho de 2021.

2.14. Pelo que, em qualquer circunstância, estaria já decorrido o prazo legal para que a entidade empregadora se pudesse pronunciar quanto ao pedido da aqui trabalhador, determinando o legislador, na alínea a) do nº 8 do artigo 57º do CT, que se deve considerar aceite o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.15. Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, o pedido da trabalhadora aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Desta forma, a **CITE** emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera **aceite nos seus precisos termos**.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**