

## PARECER N.º 500/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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/2191/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A **CITE** recebeu, por correio eletrónico, no dia **28 de junho de 2022**, 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 funções de Operadora de Loja na Loja do ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, no dia **19 de maio de 2022**, nos termos do qual, solicitou que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe fosse concedido horário flexível, prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha nascida em 28 de julho de 2020.

**1.3.** A trabalhadora propõe, no seu pedido inicial, que o horário compreenda a entrada às 08h00 e saída às 17h00, com intervalo para refeição de uma hora, de forma a poder conciliar o seu horário de trabalho com o horário de funcionamento da creche frequentada pela criança, e solicita que o horário assim pretendido se mantenha até aos 12 anos da criança.

**1.4.** A trabalhadora juntou ao seu pedido uma declaração comprovativa da situação profissional do companheiro e uma declaração comprovativa do horário de funcionamento da valência de creche da instituição frequentada pela criança.

**1.5.** No dia **23 de maio de 2022**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora uma comunicação eletrónica com o propósito de complementar o seu pedido fazendo acompanhar o comprovativo de residência de composição do agregado familiar constituído pela própria, o companheiro, e a criança.

**1.6.** Por comunicação eletrónica de **7 de junho de 2022**, a entidade empregadora enviou à trabalhadora requerente, a resposta ao pedido formulado, manifestando **a intenção de o recusar**, com fundamento nos factos que assim se sintetizam:

- Na Loja do ..., na qual a trabalhadora presta a sua atividade, a organização dos tempos de trabalho é feita por turnos de acordo com as seguintes possibilidades:



Legenda de Horários

Código	Descritivo	Código	Descritivo
SA0630AA	06:30-11:30, 13:30-16:30 (A)		
SA0700AE	07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)		
SA0800AE	08:00-12:00, 14:00-18:00 (A)		
SA0830AC	08:30-12:00, 14:00-18:30 (A)		
SA0900AA	09:00-12:00, 13:00-18:00 (A)		
SA0900AB	09:00-12:00, 14:00-19:00 (A)		
SA0900AD	09:00-13:00, 14:00-18:00 (A)		
SA0900AF	09:00-13:00, 15:00-19:00 (A)		
SA1000AB	10:00-13:00, 15:00-20:00 (A)		
SA1100AA	11:00-14:00, 16:00-21:00 (A)		
SA1130AA	11:30-14:30, 16:30-21:30 (I)		
SA1130AC	11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)		
SA1200AA	12:00-15:00, 16:30-21:30 (I)		
SA1200AB	12:00-15:00, 17:00-22:00 (I)		
SC1630AA	16:30-20:30 (F)		
SC1800AA	18:00-22:00 (F)		
S-DC	Descanso Complementar		
S-DO	Descanso Obrigatório		
SI0630AA	06:30-11:30, 13:30-16:30 (A) *		
SI0900AF	09:00-13:00, 15:00-19:00 (A) *		
SI1130AA	11:30-14:30, 16:30-21:30 (I) *		
SI1200AB	12:00-15:00, 17:00-22:00 (I) *		

- Pelo que o horário de entrada às 08:00h pressupõe que o horário de término é às 18:00h e não às 17:00h.
- Ou seja, para sair às 17:00h, a trabalhadora teria de iniciar a sua jornada de trabalho às 07:00h.
- O horário solicitado não é compatível com o esquema de turnos existentes, em virtude de ter de alterar todos os restantes horários e comprometer a organização e o regular funcionamento da loja.
- A amplitude horária apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes na loja onde exerce funções e, conforme entendimento partilhado pela CITE, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes implica, “per si”, a desregulação dos mesmos.
- Ainda assim, e tentando ir de encontro ao solicitado, a ... poderá atribuir-lhe um horário flexível, dentro de um período obrigatório em que terá de se apresentar na loja, de Segunda-Feira a Domingo, das 16h00 às 20h00, tendo direito a um intervalo de descanso de 2 horas.
- Mais informamos que, o período de entrada e de saída situar-se-á entre as 10h00 e as 11h00 e entre as 20h00 e as 21h00, respectivamente, podendo V.Exa. optar consoante as suas necessidades familiares, tendo porém sempre em consideração o limite de 8 horas diárias e o respeito pelo intervalo único de descanso supra indicado.
- A definição deste período de presença obrigatória tem por base o facto de se pretender assegurar o pleno funcionamento da loja no período de maior fluxo de clientes e de vendas, conjugado ainda com o quadro de colaboradores em loja e com a gestão dos horários dos mesmos.
- Os horários são, como é do seu conhecimento, organizados em equipas e rotativos, pelo que o horário que lhe for fixado não poderá implicar uma sobrecarga inadmissível para outros trabalhadores, os quais também têm responsabilidades familiares.

**1.7.** No próprio dia **7 de junho de 2022**, notificada da intenção de recusa, a trabalhadora manifestou a sua **disponibilidade para prestar trabalho no horário compreendido entre 8:00 às 18:00 horas.**

**1.8.** No dia **9 de junho de 2022**, a trabalhadora voltou a remeter comunicação eletrónica à empregadora nos seguintes termos: “Venho por este meio informar que como frisei na carta anterior do dia 20.05.2022 anexando o horário da creche e do meu marido que impossivelmente não conseguiria

fazer o horário a que me propõe que nesse caso seria o fecho as 21h , nem saída as 20h. Friso que não me importo de continuar a fazer duas horas de descanso de almoço entrando as 08h e saindo as 18h. Saliento também que caso seja possível a mudança de loja para que possa usufruir desse horário, eu estaria disposta a aceitar, pois não tenho muita escolha e a minha prioridade seria conseguir ir buscar a minha filha à escola, que nesse caso tem por norma fechar até as 19h. Agradeço por favor que tenham em conta está minha situação pois irei entrar de férias dia 18 de junho de 2022 e assim que regressasse pudesse começar já a praticar o horário de flexibilidade com entrada as 08h e saída as 18h com duas horas de descanso, dando o melhor de mim como sempre fiz. Muito agradecida pela vossa compreensão.”

**1.9.** No dia **17 de junho de 2022**, a entidade empregadora remeteu à empregadora uma comunicação eletrónica declarando tentando ir ao encontro do solicitado pela trabalhadora se dispõe a atribuir-lhe um horário flexível dentro de um período obrigatório em que terá de se apresentar na Loja, de segunda feira a domingo, das 16h00 às 20h00, tendo direito a um intervalo para descanso de 2 horas.

**1.10.** Mais refere a entidade empregadora nesta comunicação que “(...) o período de entrada e saída situar-se-á entre as 10h00 e as 11h00 e entre as 20h00 e as 21h00 (...)”, respetivamente, podendo a trabalhadora optar consoante as suas necessidades familiares, tendo em consideração o respeito pelo limite das 8 horas diárias e o respeito pelo dito intervalo único de descanso de 2 horas.

**1.11.** Com interesse refere ainda que a definição do período de presença obrigatória tem por base o propósito de assegurar o pleno funcionamento da loja no período de maior fluxo de clientes e vendas, conjugado com o quadro de trabalhadores em loja e gestão dos horários dos mesmos.

**1.12.** O nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: “nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

**1.13.** Trata-se inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma, quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

**1.14.** Ora, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas em 28.06.2022, depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no dia 20.06.2022, pelo que, ao abrigo da alínea c) do n.º 8 deste mesmo artigo 57.º o pedido da trabalhadora deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.

**1.15.** Desta forma, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora "...", relativo ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... que, de resto, manifestou a sua disponibilidade para prestar trabalho num turno pré-existente na organização dos tempos de trabalho, devendo, por isso o pedido considerar-se aceite nos seus precisos termos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO 2022,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**