

## **PARECER N.º 614/CITE/2022**

**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  
Processo n.º CITE-FH/3016/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 22.08.2022, via eletrónica, 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 01.08.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«[...] Atualmente, realizo horários rotativos, em períodos entre as 9:30-18:30 horas e entre as 11:30-20:30 horas, 40 horas semanais com duas folgas semanais, estas também rotativas.*

*O pedido de horário flexível que, pela presente missiva, faço a V. Exas., funda-se no facto de ser trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Sou mãe de ..., nascido em 25.09.2020., que comigo reside em comunhão de mesa e habitação [...]. O meu marido, ..., é ..., laborando num horário diário compreendido entre as 14 e as 23horas.*

*De tal forma, e de modo a assegurar a necessária articulação entre a vida profissional e familiar, ao abrigo do preceituado no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicito [...]:*

- 1. Que me seja concedida a flexibilidade de horário pelo prazo limite previsto no Código;*
- 2. Que me seja atribuído o seguinte horário de trabalho: das 9 às 18horas (dias úteis), estando disponível para trabalhar aos fins de semana até às 20horas; e*
- 3. Que me sejam atribuídas folgas, no mínimo, num fim de semana (sábado e domingo, juntas) por mês [...].».*

**1.3.** Em 15.08.2022, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

*«Como bem sabe, V. Exa. é trabalhadora da empresa e labora nas instalações da sua sede e única loja situada no ..., nos horários/turnos das 9:30 às 18:30 e das 11:30 às*

20:30 (com uma pausa de 1 hora), com folgas rotativas.

No pedido de flexibilidade de horário que nos foi apresentado, V. Exa. solicita [...]

Na sequência desse pedido de flexibilidade de horário de trabalho que nos foi apresentado por V. Exa., e após averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao mesmo, vimos informá-la que não nos é possível deferir a sua solicitação, por manifesta impossibilidade.

Como bem sabe, o horário de funcionamento da loja e sede, em que V. Exa. labora, é das 10 às 24horas, sete dias por semana. Tal horário de funcionamento é estipulado pela entidade gestora do Centro Comercial em que a loja se insere, é vinculativo e a empresa está obrigada ao cumprimento desse horário de funcionamento, não podendo fazer qualquer alteração ou adaptação do mesmo, estando inclusivamente sujeita à aplicação de sanções em caso de incumprimento do horário de funcionamento.

Por forma a assegurar o funcionamento dessa loja, estão estabelecidos os seguintes horários de trabalho por turnos:

- Turno 1: das 9:30 às 18:30.
- Turno 2: das 11:30 às 20:30.
- Turno 3: das 15 às 24horas.

Todos com 1 hora de pausa, e estando a laborar um trabalhador em cada um desses turnos.

Ora, verifica-se, desde logo, que o horário pretendido e indicado por V. Exa. não se enquadra nem coaduna com os horários de trabalho existente e a serem praticados, acrescentando que também não se enquadra, não se coaduna nem é compaginável com o horário de funcionamento da loja.

Face ao indicado e pretendido por V. Exa. e atendendo ao horário de funcionamento da loja em cujas instalações labora, verifica-se que não é possível que labore no horário pretendido/indicado uma vez que o início do horário pretendido é uma hora antecedente ao horário de abertura da loja e que não existem tarefas a efetuar que ocupem esse espaço horário em momento anterior à abertura da loja, considerando nomeadamente que as tarefas que V. Exa. desempenha são maioritariamente e quase exclusivamente de atendimento ao público.

Por outro lado, o trabalho de V. Exa. é essencial para que a empresa assegure o atendimento do público e clientes, assim como o funcionamento da loja durante o horário estabelecido pela entidade gestora do espaço em que a loja/seu local de trabalho se situa, sendo que os demais trabalhadores a laborar naquele local não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar nem a assegurar a abertura da loja durante o período de funcionamento da mesma (que, reitera-se, está estabelecido pela entidade gestora do espaço, não pode ser alterado pela empresa que tem de o cumprir integralmente).

Mais, por força das normas legais vigentes e aplicáveis a empresa não pode alterar

*livremente o horário de trabalho dos demais trabalhadores daquele local.*

*Acresce, ainda, que a empresa não possui nenhum posto ou local de trabalho onde possa colocar V. Exa., atendendo, designadamente e como V. Exa. bem sabe, a que a empresa não possui nenhuma outra loja nem quaisquer outras instalações onde V. Exa. possa laborar, sendo o seu local de trabalho a única loja e instalações da empresa.*

*Por outro lado, a empresa não tem nenhuma tipologia de horário de prestação de serviços que permita dar satisfação à flexibilidade de horário de trabalho nos moldes indicados e pretendidos por V. Exa. (das 9 às 18 horas), acrescendo que o horário de funcionamento da loja que é o seu local de trabalho só se inicia às 10 horas e é imposto pela entidade gestora do espaço comercial onde a loja se situa e que a empresa se encontra vinculada a cumprir.*

*Assim, a empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder a solicitada elaboração de horário flexível nos termos pretendidos e solicitados por V. Exa. atendendo, nomeadamente, a que o mesmo não se coaduna nem se enquadra com o horário de funcionamento do seu local de trabalho — que nos é vinculada e que temos de cumprir - e a que não existe qualquer tipologia de horário que permita enquadrar e dar satisfação ao solicitado, acrescendo que a empresa não tem nenhuma outra loja ou instalações para além da loja em que V. Exa. labora.*

*Acresce, ainda, que se verificando a total impossibilidade de alterarmos o número de trabalhadores que laboram em cada horário (essencial a que haja funcionamento da loja e atendimento do público/clientes) e a impossibilidade de alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local dos demais trabalhadores, bem como não dispomos neste momento de qualquer posto de trabalho livre em que a possamos colocar.*

*Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho no período/horário em que V. Exa. é essencial para que a empresa assegure a abertura e funcionamento da loja durante o horário de funcionamento da mesma (de cumprimento vinculativo) e o atendimento do público que ali se desloque, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar ao horário indicado, bem como ao facto da empresa não poder proceder a alteração no número de funcionários a laborar naquele local, pois são os necessários a que a loja se mantenha aberta, a funcionar e com atendimento de público durante o respetivo horário de funcionamento, acrescendo que o número de trabalhadores que laboram na loja em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar e a cumprir o horário de funcionamento da mesma (loja), à impossibilidade de a substituir por outro/a trabalhador/a, bem como de a colocar em qualquer outro local de trabalho.*

*Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível [...]».*

**1.4.** A trabalhadora realizou a sua apreciação em 18.08.2022, nos seguintes termos:

*«Venho por este meio informar V. Exa, com base no disposto procedimento de regime de trabalho flexível que se encontra no artigo 57.º do CT, manifesto a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível segundo o n.º 4.*

*Revogo a vossa recusa pois o horário por mim apresentado, aquando do meu pedido de horário flexível, a 01.08.2022., apresentei a minha disponibilidade de continuar no sistema de folgas rotativas, com isto folgando eu dois dias da semana (úteis), só irei necessitar de usufruir do turno por mim solicitado (9 às 18horas), em 3 dias (úteis) de toda uma semana de 7 dias, sobrando 4 dias da semana para a rotatividade de horário dos restantes colaboradores, exceto na semana que me seja atribuído o fim de semana de folga, pedido por mim (sábado e domingo junto, uma vez no mês).*

*Acredito que a solicitação de folgas ao fim de semana, uma vez por mês, não seja prejudicial ao funcionamento da loja, pois já me tem sido atribuído algumas vezes, o qual agradeço a atenção que tem tido.*

*Na nossa equipa ninguém é insubstituível, desempenhamos todos as mesmas funções, tal como referiu cada um no seu turno. Se me for concedido o turno pedido, todos os outros turnos continuam assegurados pelos restantes colaboradores.*

*Ambos temos conhecimento que, o turno solicitado por mim não é de todo impraticável, pois o mesmo já foi praticado na nossa loja durante muitos anos (junto anexo horários antigos) apesar do horário de abertura ao público ser às 10horas. Este turno foi praticado com o mesmo número e até menos, de colaboradores existentes no momento, e só foi alterado livremente, por V. Exa. em maio de 2021 sem se saber porquê, visto que há tarefas que o justificam, tais como ligar computadores, conferência de caixa, limpeza da loja (aspirar e lavar o chão, limpeza de pó de prateleiras), reposição de material ou receção de encomendas.*

*Apresento esta minha recusa por necessidade extrema de articular a minha vida profissional e familiar, dando assistência na educação e formação do meu filho [...] Eu e o pai a praticar horários após as 18horas não nos é possível ir buscá-lo à creche e fazer o acompanhamento devido, que uma criança necessita».*

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos do que aqueles que já foram referidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo

57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente solicita horário de trabalho das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, estando disponível para trabalhar aos fins de semana até às 20 horas, conquanto lhe seja atribuída folga, no mínimo, num fim de semana completo por mês.

**2.17.** O objetivo do solicitado é conciliar o trabalho com a família, uma vez que tem um filho de dois anos e o outro progenitor também labora por turnos, chegando a casa após as 18 horas.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure coincide com o limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** A trabalhadora refere ainda explicitamente que mora com o filho em comunhão de

mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, o pedido aparenta reunir todos os elementos necessários segundo a lei, PNT incluído.

**2.21.** Contudo, assim não é. Isto porque, analisada a intenção de recusa, é patente que nenhum dos turnos existentes coincide com o horário pedido pela requerente – condição essencial ao solicitado. Com efeito, o empregador não é obrigado a adaptar a estrutura da organização à vida pessoal e familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as.

**2.22.** E nem se diga, como a trabalhadora faz na apreciação, que o turno já existiu há um ano, e não se compreende por que se alterou.

**2.23.** Isso só diz respeito ao empregador, incluindo-se na sua esfera de direitos.

**2.24.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.25.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022**