



PARECER N.º 113/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 541 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 24.06.2011, da Administração da empresa ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de recepcionista no balcão do aeroporto de ... e ..., nos seguintes termos:

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 19.05.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Alteraram V. Ex.^a o meu horário de trabalho, sem o meu acordo. Nos termos do artigo 217º Nº 4 do C. do Trabalho não podem V. Ex.^a alterar unilateralmente o dito horário de trabalho.

A alteração do horário de trabalho deve facilitar ao trabalhador a conciliação de actividade profissional com a vida familiar, nos termos do disposto no n.º 2, alínea b) do artigo 212º do C. T. aplicável ex vi do nº1 do citado artigo 217º.

A alteração ora efectuada, como já tive oportunidade de referir a V. Ex.^a, de segunda a sexta-feira, impede-me de recolher o meu filho, menor de 12 anos, no infantário, conforme se alcança da declaração do infantário que em anexo se junta.

Nesta conformidade requer-se que ao abrigo do disposto no artigo 56º do C. Trabalho, me seja atribuído um horário flexível para que possa compatibilizar prestação de trabalho com o apoio (recolha do meu filho que comigo vive em comunhão de mesa e habitação) que forçosamente tenho que prestar a meu filho.”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. A empresa comunica à trabalhadora a intenção de recusa, em 7.06.2011, nos seguintes termos:

“Através da V/ carta, supra indicada, refere V. Exa. que houve alteração do V/ horário de trabalho, e que o actual não lhe permite recolher o V/filho, menor de 12 anos, no infantário. Juntou uma declaração emitida pelo Infantário "...”, datada de 07 de Julho de 2010.

Sobre o teor da mencionada carta e declaração, cumpre-nos informar o seguinte:

- não houve alteração do horário de trabalho, unicamente foi fixado um regime de gozo de folgas rotativas, de quatro dias trabalhados e dois de folga, folgas que até finais do mês de Março eram fixas;*
- manteve-se o horário de trabalho flexível, como aliás resulta respectivas marcações respeitantes aos meses anteriores a Abril de 2011;*
- como resulta de tais marcações de horário, V. Exa. sempre praticou um horário de trabalho em que ora entrava às 05h30, como às 07h30 ou às 13h30m, e consoante o mesmo, assim terminava às 13 horas, 19h30m ou 21h30m.*
- A declaração emitida pelo Infantário "O Relógio" encontra-se, manifestamente, desactualizada, uma vez que data de 07/07/2010, e*
- não cumpre V. Exa. com os requisitos exigidos pelo disposto nos n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

Nestes termos, tem esta empresa intenção de proceder à recusa do pedido solicitado, o que alega para efeitos do disposto nos n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

- esta empresa desconhece a idade do menor;*
- desconhece se o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação com V. Exa.;*
- não indicou V. Exa. o prazo previsto para a alteração do horário de trabalho, conforme exigido pela alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do C. Trabalho, nem deu cumprimento ao disposto no n.º 2 do art. 56.º do mesmo Diploma Legal;*
- acresce que o V/ posto de trabalho de rececionista é exercido nas filiais da signatária - balcão do aeroporto de ... e ... – cujo horário de funcionamento é fixado em função dos horários de partida e chegada dos voos, pelo que todos os trabalhadores afectos a tais locais de trabalho praticam horários de trabalho compatíveis com os horários de funcionamento do aeroporto.*

Sucedede que, sem que nada o fizesse prever, vê-se a signatária da presente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

confrontada com três pedidos de alteração de horário, no que concerne à saída diária do trabalho, todos eles com igual fundamento, o que a conceder, causará graves transtornos no funcionamento da signatária, designadamente no período de trabalho entre as 19 horas e a meia noite.

Efectivamente, as trabalhadoras ... e ... solicitaram alteração do horário de trabalho, com igual fundamento, e o trabalhador ... veio invocar o estatuto de trabalhador-estudante, com horário de frequência das aulas em regime pós laboral.

A concessão de horários de trabalho, compatíveis com o horário de recolha das crianças nos respectivos infantários, os quais encerram às 19 horas, conforme argumento utilizado por V. Exa. e pelas duas trabalhadoras em referência, bem assim por forma a permitir a frequência das aulas em regime de horário pós laboral ao trabalhador ..., levará a que a signatária fique privada de quatro trabalhadores no horário das dezanove horas à meia noite, dificultando assim o funcionamento dos balcões sitos no Aeroporto ... e ..., com as nefastas consequências que tal acarretará para o funcionamento do mesmo e que se reflectirá no serviço prestado aos clientes.

Acresce que, como já se referiu, até ao final do mês de Março de 2011, e ao longo de vários anos, V. Exa sempre praticou um horário de trabalho flexível, em que tanto entrava ao serviço antes das 08h, como terminava após as 19 horas, pelo que o horário ora instituído em nada altera aquele já praticado e relativamente ao qual nunca houve qualquer reclamação da V/parte.”

1.4. Em 14.06.2011 a trabalhadora apresenta a apreciação ao fundamento da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Nos termos e para os efeitos do nº 4 do artigo 57º do C. Trabalho, por este meio, venho alegar e solicitar como segue:

Ao contrário do que é dito na comunicação a que ora se responde reitero que houve alteração do horário de trabalho, na medida em que, entre outras, foi alterado o dia de descanso semanal e, este dia incorpora-se no conceito de horário de trabalho (artigo 200º do C. Trabalho).

Assim reitero o conteúdo da minha carta datada de 19/05/2011 à qual V. Exa.ªs responderam por carta datada de 6/6/2011.

A fim de dissipar eventuais dúvidas sobre a necessidade imperiosa do solicitado informo que o prazo previsto da necessidade de recolha do menor é até às 18h 30m



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
de segunda a sexta-feira.”

1.5. Em 29.06.2011, a empresa esclarece a CITE sobre o seguinte:

“Na sequência de três processos por nós enviados, e conforme nossa conversa telefónica, somos a enviar em anexo os elementos necessários à apreciação dos processos: Contratos de trabalho das três funcionárias, Escala de serviço de Junho/2011, Horário de trabalho do estabelecimento, Quadro de pessoal, e listagem de categorias profissionais das pessoas afectas ao estabelecimento.

Em relação a este três processos, e também para v/apreciação passamos a expor:

- As três trabalhadoras fazem todas parte da mesma equipa de trabalho.*
- A equipa de trabalho tem um total de 17 pessoas (que asseguram o serviço em três balcões diferentes e em cinco turnos distintos), e 4 responsáveis de turno estes com uma escala própria.*
- Os horários agora praticados, são os mesmos que sempre se têm praticado naquele estabelecimento, as alterações que sofreram foi ser-lhes atribuído tempo de pausa para refeição, pois anteriormente alguns dos horários eram directos, outros não, e, por imposição do ACT- ... após notificação e coima à empresa, passaram a ter todos tempo de descanso, e passaram de oito horas diárias para oito horas e meia por alteração à escala de serviço que passou a ter folgas rotativas.*
- Na escala de serviço desta equipa de trabalho foram alteradas as folgas, que antes eram fixas, dois dias de folga por semana e oito horas de trabalho por dia, e passaram a ser rotativas com oito horas e meia de trabalho por dia, e trabalham quatro dias e descansam dois.*
- O estabelecimento a que esta equipa de trabalho pertence tem o nome de ... (localidade onde fica situado o aeroporto de ...), esta equipa de trabalho embora afecta ao ..., faz serviço em 3 balcões diferentes, 2 balcões situados dentro do aeroporto e 1 balcão fora do aeroporto. Os 2 balcões do aeroporto estão abertos das 05:30 às 00:00, e o balcão fora do aeroporto está aberto das 07:30 às 19:00, sem encerramento para almoço, e estão todos abertos 7 dias por semana.*
- A elaboração da nova escala com a alteração das folgas para rotativas, tem como finalidade que todos os funcionários possam ter fins de semana de folga, e que os 3 balcões tenham o seu funcionamento assegurado, sendo que todos os horários previstos sejam praticados por todos os funcionários, e que diariamente tenhamos o mesmo numero de pessoas ao serviço.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *O funcionário ... que faz parte desta equipa de trabalho tem uma escala diferente, porque é divorciado, vive sozinho, e por ordem do Tribunal de Família e Menores de ..., tem em determinados dias os dois filhos à sua guarda, pelo que atendendo a essa situação tem horário e escala diferente. Para completar a equipa de trabalho e perfazer as 17 pessoas, o Adjunto do Chefe de Estação ... entra nesta escala de serviço.*
- *O trabalho desta equipa é essencialmente entrega e recolha de automóveis aos clientes, clientes esses que desembarcam nos aviões e que se dirigem aos balcões desta empresa, muitas vezes em massa, pelo que a atribuição dos horários na escala de serviço, teve um estudo antecipado, tendo em atenção as horas dos voos dos agentes turísticos que trabalham em conjunto com a ... e o número de reservas que temos.*
- *A ... é casada com o colega de equipa ..., daí termos atribuído as mesmas folgas, mas horários diferentes já prevendo os assuntos de carácter familiar que há sempre para resolver, nomeadamente a entrega e recolha dos filhos na escola/infantário.*
- *A ... vive maritalmente com o colega de equipa ..., para esta tivemos o mesmo critério, pelos mesmos motivos.”*

1.6. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da Creche – Pólo ... “...”, de 7.07.2010 e de 15.06.2011;
- Cartão de Cidadão de ...;
- Declaração de Rendimentos – IRS, referente ao ano de 2010;
- Quadro pessoal da empresa, ano de 2010;
- Listagem de pessoal, de 27.06.2011;
- Horário de trabalho, de 1.04.2011;
- Mapa de folgas referentes a Junho de 2011;
- Contrato de trabalho, de 6.03.2004;
- Comprovativo de envio e recepção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.3.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. 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.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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 intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. A trabalhadora, alegando que o seu horário de trabalho foi alterado, designadamente, no que respeita aos dias de descanso semanal, sem o seu acordo, vem requer a atribuição de um horário flexível que lhe permita ir recolher o seu filho até às 19.00h,

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
pelo que deverá poder terminar o seu trabalho, de Segunda a Sexta até às 18.30h.

2.6. De acordo com a Cláusula Quinta do contrato de trabalho, de 6.03.2004, junto ao processo, “*O trabalho será prestado por turnos compreendidos entre as 6.00h e as 24.00h, com descanso semanal e complementar todas as 5ª e 6ª feiras, conforme horário e escala de serviço afixada no local de trabalho.*”

PARÁGRAFO ÚNICO: Mediante aviso prévio ao trabalhador, a entidade patronal poderá alterar o horário de trabalho e o descanso semanal e complementar.”

2.7. Afigura-se, neste sentido, que de acordo com a vontade das partes signatárias do contrato de trabalho referido, trabalhadora e entidade empregadora, e através de aviso prévio, o horário de trabalho e os dias definidos para o descanso semanal podem ser alterados.

2.8. No que respeita à verificação dos elementos que devem acompanhar os pedidos de horário flexível, previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora, em apreciação à intenção de recusa, juntou declaração da creche que o filho frequenta, referente a 2011, e juntou comprovativo da idade do filho. No pedido inicial declarou o seguinte: “*(recolha do meu filho que comigo vive em comunhão de mesa e habitação)*”.

Já no que respeita à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, o qual não foi expressamente indicado pela trabalhadora requerente, nem no pedido nem na apreciação à recusa, tem sido entendimento da CITE² que, na falta desta informação, face à previsão do actual Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, desde que não integre o motivo devidamente fundamentado e demonstrado para a recusa, pode ser suprido.

2.9. Como foi referido, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar

² Consultar a este respeito, e a título exemplificativo, o Parecer n.º 125/CITE/2008 e o Parecer n.º 21/CITE/2010, em www.cite.gov.pt.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se, assim, 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 n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pela trabalhadora requerente que no caso em análise se afigura ser compreendida entre as 5.30h (hora de abertura, a partir da qual é possível a prestação de trabalho) e as 18.30h (hora expressamente indicada pela trabalhadora na apreciação à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível), de períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.10.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do/a trabalhador/a, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Face ao exposto, é de concluir que o pedido formulado pela trabalhadora, e posteriormente rectificado na apreciação à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, enquadra-se no previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo por isso ser objecto de análise nos termos previstos no n.º 2 e seguintes do artigo 57.º do referido diploma legal.
- 2.12.** Na verdade, a empresa, cuja actividade é o aluguer de automóveis sem condutor, invocou que os horários foram estabelecidos, dentro do período de funcionamento da recepção nas filiais da empresa, designadamente balcão do aeroporto de ... e ..., das 5.30h às 24.00h, em função dos horários de partida e chegada dos voos, e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que tendo sido confrontada com quatro pedidos, três pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível e um estatuto de trabalhador estudante no período de pós-laboral, considerou que a aceitação de tais pedidos implicaria graves transtornos no funcionamento da empresa no período entre as 19.00h e as 24.00h.

A empresa, clarificou à CITE que a equipa de trabalho a que pertence a trabalhadora é composta por 17 pessoas, que asseguram o serviço em três balcões, dois dentro do aeroporto e um fora, e em cinco turnos distintos, durante sete dias por semana.

Os balcões do aeroporto estão abertos das 5.30h às 24.00h e o balcão fora do aeroporto está aberto as 7.30h às 19.00h.

As funções desempenhadas por esta equipa são a de entrega e recolha de automóveis aos clientes que desembarcam no aeroporto e se dirigem, por vezes em grande número, aos balcões da empresa, tendo a atribuição dos horários obedecido às horas dos voos dos agentes turísticos que trabalham com a empresa. Por fim, a entidade empregadora referiu à CITE que a alteração dos horários e das folgas decorre de imposição da ACT.

- 2.13.** Face ao exposto, e não obstante verificar-se a comunicação, por escrito, à trabalhadora dos fundamentos para a recusa do seu pedido, nos vinte dias após a recepção deste, em rigor, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado, deve cumprir todos os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** O regime legal para a emissão de parecer prévio encontra-se previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo a entidade empregadora solicitá-lo nos 5 dias após o termo do prazo para resposta do/a trabalhador/a.
De acordo com o aviso de recepção referente à comunicação da intenção de recusa, a trabalhadora recebeu essa comunicação no dia 8.06.2011, pelo que poderia ter apresentado a sua apreciação até ao dia 13.06.2011, dispondo a entidade empregadora de prazo até ao dia 20.06.2011 para solicitar o parecer desta Comissão, o que só veio a suceder em 22.06.2011.
- 2.15.** De acordo com a cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do



Código do Trabalho, afigura-se aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, sem prejuízo da trabalhadora indicar à empresa o prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível que solicitou, não obstante o referido no ponto 2.8.

2.16. Não podendo deixar de ser esta a conclusão deste parecer saliente-se, no entanto, que, independentemente dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível que venham a ser solicitados por pais trabalhadores com filhos menores de 12 anos, e como decorre da alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, as empresas devem, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos seus trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho; devem proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e devem elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Neste sentido, o acervo legislativo aplicável aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que o seu pedido foi aceite nos seus precisos termos, pela empresa ..., S.A., de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da trabalhadora indicar à empresa o prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível que solicitou.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**