



## **PARECER N.º 120/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 551 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 27 de Junho de 2011, um pedido de parecer prévio, da entidade empregadora ..., S.A., à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, relativo à pretensão apresentada pela Trabalhadora ..., titular da categoria profissional de recepcionista.
- 1.2.** Do pedido apresentado pela Trabalhadora, ora requerente, datado de 19 de Maio de 2011, consta, em síntese, o seguinte:
- 1.3.** “Alteraram V. Ex.<sup>a</sup> o meu horário de trabalho, sem o meu, acordo. Nos termos do artigo 217.º, n.º 4 do Código do Trabalho não podem V. Ex.<sup>a</sup> alterar unilateralmente o dito horário de trabalho.
- 1.4.** 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 212.º do Código do Trabalho aplicável ex vi do n.º 1 do citado artigo 217º.



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

- 1.5. A alteração ora efectuada, como já tive oportunidade de referir a V. Ex.<sup>a</sup>, 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.
- 1.6. Nesta conformidade requer-se que ao abrigo do disposto no artigo 56.º do c. Do trabalho, me seja atribuído um horário flexível por forma a que possa compatibilizar a 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”.
- 1.7. Através de comunicação datada de 06/06/2011, e recepcionada em 8/06/2011, a entidade empregadora, respondeu à Trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.8. Através da V/ carta, supra indicada, refere V. Ex.<sup>a</sup> 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 27 de Abril de 2011.
- 1.9. “Sobre o teor da mencionada carta e declaração, cumpre-nos informar o seguinte:
- 1.10. 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 estas que até finais do mês de Março eram fixas;



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

- 1.11.** manteve-se o horário de trabalho flexível, como aliás resulta respectivas marcações respeitantes aos meses anteriores a Abril de 2011;
- 1.12.** como resulta de tais marcações de horário, V. Ex.<sup>a</sup> sempre praticou um horário de trabalho em que ora entrava às 05h30, como às 07h30 às 13h30, às 16h e consoante o mesmo, assim terminava às 13 horas, às 17h, ou à meia noite.
- 1.13.** não cumpre V. Ex.<sup>a</sup> com os requisitos exigidos pelo disposto nos n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.14.** Nestes termos, tem esta empresa intenção de proceder à recusa do pedido solicitado, o que alega para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:
- 1.15.** esta empresa desconhece a idade do menor;
- 1.16.** desconhece se o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação com V Ex.<sup>a</sup>;
- 1.17.** não indicou V. Ex.<sup>a</sup> 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;
- 1.18.** 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
afectos a tais locais de trabalho praticam horários de trabalho  
compatíveis com os horários de funcionamento do aeroporto.

- 1.19.** Sucede que, sem que nada o fizesse prever, vê-se a signatária da presente 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.
- 1.20.** Efectivamente, as trabalhadoras ... e ... solicitaram alteração do horário de trabalho, com igual fundamento e o trabalhador ... veio invocar o estatuto de trabalhador-estudante horário de frequência das aulas em regime pós laboral.
- 1.21.** 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 de ..., com as nefastas consequências que tal acarretará para o funcionamento do mesmo e que se reflectirá no serviço prestado aos clientes.
- 1.22.** Acresce que, como já se referiu, até ao final do mês de Março de 2011, e ao longo de vários anos, V. Ex.<sup>a</sup> 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
instituído em nada altera aquele já praticado e relativamente ao  
qual nunca houve qualquer reclamação da V/ parte.

- 1.3.** Não chegou ao conhecimento da CITE que a trabalhadora tenha apresentado apreciação escrita à intenção de recusa do empregador, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Declaração da qual conste:
    - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao



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

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devendo a decisão ser comunicada por escrito ao trabalhador no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, de acordo com o n.º 3 do referido preceito legal, comunicação esta a que o empregador deu seguimento.

- 2.5.** Contudo, analisado o processo *sub judice*, verifica-se que o empregador não cumpriu o estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, não remeteu o processo para apreciação desta Comissão nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador.
- 2.6.** Ora, de acordo com o aviso de recepção referente à comunicação da intenção de recusa, a trabalhadora recebeu essa comunicação no dia **8.06.2011** e poderia ter apresentado a sua apreciação até ao dia **13 de Junho de 2011**, pelo que o empregador deveria ter solicitado parecer prévio à CITE, nos termos da lei, até **ao dia 20 de Junho de 2011**, o que apenas veio a suceder **em 22 de Junho de 2011**.
- 2.7.** Ora, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador.
- 2.8.** Por último, cumpre ainda esclarecer que não colhem os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, no que diz respeito ao requerimento apresentado pela trabalhadora, quando refere que “esta empresa desconhece a idade do menor, desconhece se o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação e alega que a trabalhadora não



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

indicou o prazo previsto para a alteração do horário de trabalho, conforme exigido pela alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nem deu cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 56.º do mesmo diploma legal”.

- 2.9.** Na verdade, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redacção actual adoptada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do 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, pode ser suprido.
- 2.10.** Por outro lado, a trabalhadora declara expressamente no seu requerimento que pretende atribuição de um horário flexível “por forma a que possa compatibilizar a 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”, tendo informado que “o filho é menor de 12 anos e que frequenta um infantário”, conforme se alcança da declaração do Infantário, que anexa.
- 2.11.** Assim, em sede de conclusão, importa referir que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de



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

eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo novo Código do Trabalho.

- 2.12.** Cumpre ainda referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., por considerar que o pedido se encontra aceite nos seus precisos termos, em virtude da aplicação do disposto 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, de acordo com o ponto 2.9. do parecer.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível da trabalhadora com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.





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**