



PARECER N.º 161/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 834 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 23.09.2011, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora especializada, a exercer funções na secção de Cartão ..., da loja ... de ..., nos seguintes termos:

“Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem a ... enviar, para apreciação da CITE, o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ...

Junta-se cópia do pedido da trabalhadora e da motivação de recusa apresentada pela ..., bem como pronúncia da trabalhadora sobre a mesma. Vimos por este meio informar que o horário das caixas e do cartão é elaborado no mesmo mapa em excel (em anexo), porque a chefia é a mesma. No entanto, as secções são de diferentes centros de custo e com equipas distintas.”

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 8.08.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:



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

“Eu, ... (ocx 0290196) venho por este meio solicitar que o meu horário se mantenha das 9.30 às 14.30h, por motivo de não ter ninguém que possa levar e buscar os meus filhos à escola, assim como não ter ninguém que fique com eles após o horário escolar, pois como comprova a declaração em anexo, o pai trabalha em regime de isenção de horário e como a função que exerce também não é fixa no mesmo local, a hora de chegada a casa é sempre depois das 20.30h, sendo difícil prever a hora exacta.”

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 14.09.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.

Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1. º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde o dia 16/05/1994.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Cartão ... do ... de ...



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

3.º *A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.*

4.º *Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.*

5.º *Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.*

6.º *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.*

7.º *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta.*

8.º *A trabalhadora é mãe dos menores ... e ..., de 11 e 9 anos de idade, respectivamente.*

9.º *A trabalhadora presta em média 25 horas semanais e 5 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com as demais colegas da secção.*

10.º *Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.*

11.º *A trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação*



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

*de horário de trabalho entre as 9:00h e as 17:00h (segunda a sexta-feira)
– cf. doc. n.º 1.*

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores de 11 e 9 anos que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento e do seu marido trabalhar em regime de Isenção Horário Trabalho, das 8h00 às 18h00.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal – cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário intermédio das 9.30h às 14:30h (segunda a sexta-feira).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário intermédio – é incompatível para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de Segunda-feira a Sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos e Feriados.

19.º À secção de Cartão ..., em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

- 7 operadores a 40horas*
- 4 operadores a 25 horas*

Período Normal de Trabalho

<i>N.º Horas</i>	<i>N.º Colab.</i>	<i>Colaboradores</i>	<i>Secção</i>
<i>40H</i>	<i>7</i>	<i>... cartão</i>	
		<i>... cartão</i>	
		<i>... cartão</i>	
		<i>... cartão</i>	



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

		...	cartão
		...	cartão
		...	cartão
25H	4	...	cartão
		...	cartão
		...	cartão
		...	cartão

20.º Do quadro de pessoal mencionado, temos 3 operadores de baixa médica por licença de maternidade e 1 em regime de aleitação.

PNT

- 40H ... – Em aleitação
- ... – Bx – Licença Maternidade
- ... – Bx – Licença Maternidade
- ... – Bx – Gravidez Risco

21.º Por seu turno, pese embora a maioria das trabalhadoras da secção de cartão ... não ter requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.

Nome Colaborador	Filhos/Menores	D.Nascim.	Observações
...	...	21-07-2005	F. Monopar.
...	...	5-08-2001	F. Monopar.
...	...	5-02-2002	F. Monopar.
...	...	21-05-2006	F. Monopar.
...	...	25-01-2010	Casada

Marido trabalha Grupo por turnos

22.º Para o período de fecho, são necessários 2 operadores na secção de Cartão ..., no mínimo, sendo este parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção, que tem de ser garantido.



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

23.º *Em virtude da necessidade de assegurar folgas e férias, e das condicionantes referidas supra em 20.º e 21.º, a concessão da requerida flexibilidade de horário inviabilizaria os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra em 22.º.*

24.º - *A ser concedido o horário flexível requerido, a empresa apenas teria 6 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho, sendo que 5 dos quais são trabalhadores com especiais necessidades de conciliação com a vida familiar, conforme referido no número 21.º supra, o que resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar com grande frequência o horário de fecho, o que não seria proporcional nem equitativo.*

25.º *Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de cartão ..., de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afectos à secção de cartão ..., recusando o horário flexível solicitado.*

26.º *Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar, o requerimento apresentado pela trabalhadora ...”*

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação ao fundamento da intenção de recusa, datada de 16.09.2011, e recebida pela empresa em 20.09.2011 cujo teor se transcreve:

“Eu, ... (ocx 0290196) venho por este meio responder à vossa recusa em relação ao requerimento de horário de trabalho.

Actualmente, para continuar a usufruir deste horário, foi-me solicitado que apresentasse uma declaração que comprove que o pai dos meus filhos menores não tem disponibilidade para dar o apoio e acompanhamento devido nestas idades, declaração essa já entregue nos Recursos Humanos.

Esclarecendo a alínea 11 da vossa resposta, o que foi solicitado por mim, foi para manter o horário que estava a exercer há mais de cinco anos, das 9:30h às 14:30h e não das 9:00h às 17:00h.



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

Não compreendendo a vossa recusa, até porque já exerço este horário há mais de cinco anos, que foi solicitado por mim verbalmente nessa altura e aceite pela chefia, não compreendendo de igual forma o motivo de recusa mencionado nas alíneas 21, 22, 23, 24 e 25, pois apesar de exercer a maior parte do meu trabalho na secção do Cartão ..., pelo que eu tenho conhecimento, o meu horário não está integrado na secção do Cartão ...

Compreendendo a vossa posição e mediante os horários escolares deste ano dos meus filhos, neste momento poderei laborar o horário de 2ª a 6ª feira no período compreendido entre as 09.30 h e as 17.00h e nos restantes dias em qualquer horário.

Peço-vos que compreendam também a minha posição, pois doutra forma não é possível dar apoio, assistência e o acompanhamento devido e necessário aos meus filhos nesta idade, como também não os posso deixar sozinhos (abandonados).”

1.5. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora informou esta Comissão que o pedido da trabalhadora foi entregue, em mão, na empresa em 20.08.2011, não existido comprovativo dessa data “(...) dado que não é procedimento da loja carimbar datas de recepção na correspondência/documentação interna, apenas o fazemos para a correspondência externa.”

1.6. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da empresa ..., de 8.08.2011;
- Relação anexa ao horário de trabalho de Junho, Julho e Agosto de 2011;
- Legenda dos horários, designadamente informação sobre qual o horário de abertura (9h-17h); o intermédio (11h-20h) e o de fecho (14.30h-23.30h);
- Mapa de horários de trabalho da secção Cartão ... e respectivos resumos relativo aos meses de Junho, Julho e Agosto de 2011;
- Comprovativo de envio de documentos.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“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



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

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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subseqüentes 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

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



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

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. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.6. 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 poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.7.** Sempre que o período de funcionamento da empresa^[2] ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho^[3] devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho). Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho^[4], *a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal,(...).*
Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respectivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal^[5](...).
- 2.8.** Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respectivos turnos é período normal de trabalho, então no caso em análise a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, mesmo que tal implique um horário flexível que abranja predominantemente um dos turnos instituídos.
Tal não significa que o empregador tenha de aceitar o pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a justificação da recusa, no prazo legal estabelecido.
- 2.9.** No caso em apreço, a trabalhadora requer a manutenção do horário que pratica, alegadamente há mais de cinco anos, ou seja, entre as 9.30h e as 14.30h., para prestar assistência aos seus filhos, vindo a admitir na apreciação à exposição de motivos que “*mediante os horários escolares*

[2] Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

[3] Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

[4] *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.

[5] Sublinhado nosso.



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

deste ano dos meus filhos, neste momento poderei laborar o horário de segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 09.30h e as 17.00h e nos restantes dias em qualquer horário.”

- 2.10.** De acordo com os elementos que constituem o processo remetido à CITE, o pedido da trabalhadora foi recebido pelo empregador em 20.08.2011, e apenas em 14.09.2011, ou seja, vinte e cinco dias depois, a entidade empregadora remeteu documento do qual consta a intenção de recusa.
- 2.11.** Tal como referido, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado deve cumprir os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos para a comunicação da intenção de recusa e para a solicitação do parecer prévio à CITE.
- 2.12.** Ora, perante a factualidade descrita e de acordo com a cominação legal prevista na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 2.13.** Por último, cabe salientar que o pedido da trabalhadora satisfaz de forma suficiente os requisitos necessários uma vez que, dos elementos do processo remetido à CITE, se afigura que a entidade empregadora tinha conhecimento da situação familiar e pessoal da trabalhadora, designadamente que tem filhos menores de 12 anos, que necessitam da sua assistência, tendo, por isso, aceite o requerimento nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Na verdade, e nos termos da lei, caso a entidade empregadora tivesse necessidade de conhecer elementos adicionais que considerasse importantes para a sua decisão, tê-los-ia solicitado à requerente no prazo de 20 dias a contar da recepção do pedido, o que não fez.



III – CONCLUSÃO

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por se afigurar que o pedido foi aceite nos seus precisos termos, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Recomendar à ..., S.A. – Loja ... de ..., que elabore, como é seu dever, o horário flexível à trabalhadora de acordo com o requerido e o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a cumprir o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), QUE SE TRANSCREVE:

Na sequência da apreciação do Processo n.º 834 – FH/2011 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo.