



PARECER N.º 16/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 1067 – FH/2010

I – OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 23.12.2010, da Direcção de Recursos Humanos do Grupo ..., empresa ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na secção de peixaria, em Vila Nova de Gaia.
- 1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 26.11.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

Eu, ..., venho pela presente reforçar o meu pedido para a flexibilidade do meu horário de trabalho por motivos familiares ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Diário da República.

Actualmente, sou divorciada com o poder paternal do meu filho menor de 4 anos e vive comigo em comunhão de mesa e habitação. O pai trabalha em horário nocturno onde não pode tomar conta do filho no meu horário de trabalho. A pessoa que tomava conta do meu filho era avó materna por motivos da doença crónica (AVC com sequelas – “afasia e hemiparesia direita”) não pode mais tomar conta do meu filho. Neste momento e futuro não tenho a quem deixar o meu filho para exercer o horário de trabalho onde estou colocada na secção de peixaria que actualmente era das 18.30h às 22.30h.

Venho pedir e solicitar um horário favorável de acordo com o infantário do meu filho onde diariamente permanece das 8.00h às 18.00h. Por este motivo eu estar de baixa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

médica e continuar até ter uma resposta por escrito da vossa parte.

1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 13.12.2010, constam os seguintes argumentos:

Acusamos a recepção, em 26.11.2010, da carta que remeteu à ..., S.A., através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito o artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desde já, cumpre referir que o pedido que V. Exa. formulou anteriormente (e que agora diz que vem reforçar) foi um mero pedido verbal. Ora, nos termos do artigo 57º n.º 1 do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deve ser formulado por escrito, o que só agora é feito.

Na carta que remeteu à empresa, V. Exa. vem solicitar que a sua entidade empregadora lhe fixe um horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento do infantário do seu filho designadamente entre as 08:00 horas e as 18:00 horas.

A empresa procedeu à análise do requerido e, nessa sequência vem pela presente notificá-la da intenção de recusa pelos fundamentos seguintes.

Em primeiro lugar, e salvo o devido respeito por opinião contrária, o horário de trabalho que V. Exa. requer não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 56º do Código do Trabalho (doravante CT).

Por um lado, muito respeitosamente não assiste a V. Exa. o direito de obrigar a sua entidade empregadora a aceitar a prestação laboral em algumas horas do dia, nas quais tal prestação não é necessária. O horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º nº 2 do CT). Porém, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56º nº 3 do CT. Na alínea b) desse preceito legal, o legislador estipulou expressamente que o empregador deve “indicar os períodos de início e de termo do período normal de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário...”. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56º nº 3 alínea b) do CT. Ou seja, é o empregador que determina os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, podendo fazê-lo de acordo com as necessidades de serviço.

Por outro lado, o horário de trabalho que V. Exa. requer é fixo e não flexível. Na verdade pela análise do seu requerimento verifica-se que V. Exa. não pretende um horário com horas de entrada e saídas móveis/flexíveis. Ao invés, pretende um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Ora, muito respeitosamente, não é esse o âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Em segundo lugar, existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, como se passará a explicar.

A secção onde V. Exa. presta serviço (Peixaria) é composta por cinco trabalhadoras. As trabalhadoras ..., ..., e ... laboram em regime de “full-time”, com um período normal de trabalho de 40 horas por semana. Compete a estas colaboradoras assegurarem o funcionamento normal da Secção de Peixaria. Pelo contrário, a trabalhadora ... e V. Exa. trabalham em regime de trabalho a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 20 horas por semana, de modo a reforçarem a equipa durante os períodos em que há maior afluência de clientes.

Os períodos em que se regista uma maior afluência de clientes são o fim de tarde (durante os dias úteis) e os fins-de-semana. A colaboradora ... assegura o reforço da equipa nos fins-de-semana. A V. Exa. compete reforçar a equipa aos fins de tarde, nos dias úteis, para responder ao excesso de trabalho que se verifica nessa parte do dia.

Pelo que acima foi exposto, não é possível à ..., S.A., conceder-lhe outro horário de trabalho que não seja aquele que lhe está actualmente atribuído. Na verdade, a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empresa não dispõe sequer de um posto de trabalho na loja para um trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial, que seja compatível com o horário que V. Exa. pretende.

E, muito respeitosamente, recordamos que foi V. Exa. que, em 2008, V. Exa. requereu à empresa a redução de seu período normal de trabalho, de modo a que pudesse prestar trabalho a tempo parcial, para poder acompanhar o seu filho menor (direito actualmente regulado no artigo 55.º do CT). A ... acedeu ao seu pedido, e reduziu o seu período normal de trabalho semanal de 40 horas para 20 horas.

A isto acresce que o próprio turno da manhã inicia o seu trabalho às 07:00 horas realizando a reposição dos produtos na loja. Significa isto que as horas a que V. Exa. se mostra disponível para iniciar a prestação laboral não são sequer coincidentes com o sistema de turnos implementado.

Posto isto, e face à intenção de recusa do seu requerimento, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a partir da data da recepção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a entidade competente.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 20.12.2010, nos seguintes termos:

Mais uma vez venho por este meio pedir a flexibilidade de horário, pelo motivo que já descrevi na carta anterior.

O meu filho neste momento encontra-se no infantário das 8.00h da manhã às 18.00h, e assim peço um horário favorável ao horário do meu filho.

- 1.5.** São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Pedido inicial de Cartão do Cidadão, de 14.01.2010;
- Ficha de alteração de dados pessoais ...;
- Declaração nos termos do artigo 92.º do Código do IRS;
- Boletim de Nascimento;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Três pedidos de prestação de trabalho a tempo parcial, de 22.01.2008, 19.05.2008 e 21.05.2008;
- Legislação do Código do Trabalho de 2003;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos;
- Horário de trabalho da secção de peixaria, referente a Fevereiro de 2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 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 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;

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 pratica, actualmente, o horário das 18.30h às 22.30h, na sequência do pedido que realizou em 21.05.2008, para prestar a sua actividade em regime de tempo parcial, equivalente a 20.00h semanais.
- 2.6.** A entidade empregadora vem referir que tal pedido foi solicitado pela trabalhadora para poder acompanhar o filho menor. No entanto, os documentos juntos ao processo demonstram que em Janeiro de 2008 a trabalhadora solicitou um regime de trabalho a tempo parcial de 16.00h semanais, a ser prestado aos Sábados e Domingos, por motivos pessoais. Em Maio de 2008, a trabalhadora reforçou e refez o pedido de Janeiro, invocando o artigo 78.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre prestação de trabalho a tempo parcial igual a metade do tempo completo, para acompanhamento de filho menor de 12 anos, a ser praticado em três dias por semana: Sexta-feira, Sábado e Domingo. Posteriormente, e no mesmo mês de Maio de 2008, deu sem efeito o pedido de trabalho a tempo parcial solicitado ao abrigo do referido artigo 78.º, e requereu uma redução, com carácter definitivo, do horário de trabalho semanal, passando a trabalhar 20.00h/semana.
- 2.7.** Com base na informação disponível no processo, é de concluir que a trabalhadora não pratica um regime de prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo dos normativos que protegem a parentalidade, conforme o teor do seu último pedido, datado de 21.05.2008.
- 2.8.** Estando a trabalhadora a prestar trabalho a tempo parcial nos termos do regime geral, previsto nos artigos 150.º e seguintes do Código do Trabalho, solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para acompanhamento do seu filho menor de 4 anos de idade, a ser elaborado pelo empregador, entre as 8.00h e as 18.00h, para que possa coincidir com o horário do



infantário que o menor frequenta.

2.9. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere 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.

No caso em apreço, com uma prestação diária de trabalho de 4.00h, essa amplitude seria de 1.20h em cada período.

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 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.

2.11. Determinado o alcance legal do conceito de horário flexível cumpre analisar a informação prestada pela entidade empregadora. Vem a empresa declarar que a trabalhadora requerente desenvolve a sua actividade na secção de peixaria. A essa secção estão afectas cinco trabalhadoras, três com horário completo, e que asseguram o funcionamento normal desta secção, e duas com horário a tempo parcial que reforçam a equipa nos finais da tarde e aos fins-de-semana, períodos em que existe uma maior afluência de clientes à loja.

2.12. De acordo com o mapa de horário de trabalho da secção de peixaria da Loja ... de Vila Nova de Gaia, das três trabalhadoras que asseguram o normal funcionamento



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

desta secção apenas uma pratica um horário fixo, com entrada às 7.00h e saída às 17.00h. As restantes duas trabalhadoras praticam horários por turnos com uma amplitude entre as 7.00h e as 22.30h, e todas folgam rotativamente.

A trabalhadora requerente pratica um horário fixo das 18.30h às 22.30h, com folgas rotativas, e a segunda trabalhadora, com horário a tempo parcial, presta a sua actividade em dias fixos (Sábado e Domingo). Só duas, das cinco trabalhadoras, têm horário fixo e só uma não tem folgas rotativas.

2.13. Em suma, a entidade empregadora alega dispor de cinco trabalhadoras para a secção de peixaria com um período de abertura de Segunda a Domingo e Feriados das 8.30h às 22.00h, e não dispor de outro posto de trabalho na loja, para uma trabalhadora em regime de trabalho a tempo parcial, compatível com o horário requerido.

A trabalhadora requerente reforça a equipa nos finais de tarde, período durante o qual há maior afluência de clientes.

Decorre, igualmente, do horário junto ao processo que esse período de final da tarde é assegurado, maioritariamente, pela trabalhadora requerente em horário fixo, e folgas rotativas, e por outra trabalhadora em regime rotativo.

2.14. De acordo com o demonstrado pela entidade empregadora conclui-se estarem justificadas as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da secção de peixaria da loja ... de Vila Nova de Gaia impeditivas da concessão do horário requerido pela trabalhadora.

2.15. Não obstante o supra referido, a empresa deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, devendo proporcionar aos trabalhadores as 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 deve 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, e para além dos normativos destinados à protecção da parentalidade, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., na medida das suas possibilidades, a organização de turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE JANEIRO DE 2011**