



PARECER N.º 188/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 910 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Outubro de 2011, a CITE recebeu da ..., S.A., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de repositora de produtos na loja sita em ...
- 1.2. Refere a entidade empregadora que, por carta registada recepcionada em 29 de Setembro de 2011, a trabalhadora requereu *a atribuição de um horário de trabalho que qualificou de “flexível”, que lhe permita entrar ao serviço às 8h00 e sair às 17h00 de segunda a sexta, em virtude de ter um filho com 18 meses que está numa ama desde as 8h00 às 18h00 e um filho com 8 anos que (tem) que recolher na escola às 17h30m.*
- Para o efeito, a trabalhadora declara sob compromisso de honra que o pai das crianças exerce actividade profissional que não lhe permite dar assistência aos filhos, por se encontrar a trabalhar em Vila do Conde, e informa ainda que o prazo previsto para o exercício do direito que requer é de 2 (dois) anos.



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

Ao requerimento, a trabalhadora junta uma declaração emitida pela Junta de Freguesia da sua residência, que confirma que os seus filhos vivem com ambos os progenitores em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 7 de Outubro de 2011, a trabalhadora recebeu a fundamentação da intenção de recusa da entidade empregadora que, resumidamente, refere o seguinte:

- Que o horário que a trabalhadora pretende *não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do CT;*
- Que a trabalhadora requer que os seus dias de trabalho sejam fixados entre segunda-feira e sexta-feira e que o *preceito legal concerne apenas com as horas de entrada e de saída do trabalhador e que não lhe atribui o direito de determinar unilateralmente os dias da semana em que trabalha e aqueles em que descansa. Tal competência pertence ao empregador salvo se existir acordo com o trabalhador (o que não é o caso);*
- Que o que a trabalhadora requer é *um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e que o (...) requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho;*
- Que o que significa o horário flexível é *que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT;*
- Que o *trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (...) dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (...), de modo a poder gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas estes períodos são definidos pelo empregador, pois é a ele que legalmente compete a elaboração do horário;*



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

- Que a trabalhadora tem um horário normal de trabalho diário de 8 horas; que pretende *um horário de trabalho com entrada às 08:00 e saída às 17:00*; que, nos termos do requerimento, a empresa *fica completamente desprovida de qualquer poder na determinação/balizamento dos períodos de início e termo do período normal de trabalho*, e que a trabalhadora fez *“tábua rasa” do disposto no artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT*, ficando a entidade empregadora *praticamente limitada a escolher a hora do intervalo de refeição e nada mais*;
- Que se verifica a existência *de exigência imperiosas referentes ao funcionamento da empresa (e concretamente do estabelecimento onde presta serviço) que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido*;
- Que a trabalhadora pertence à equipa de reposição na loja e que tem por função colocar nos expositores de venda do estabelecimento os produtos que são comercializados e se encontram depositados no armazém;
- Que *é essencial para a sobrevivência económica do estabelecimento (...) que os expositores de venda se encontrem devidamente abastecidos quando a loja abre*;
- Que (...) *a maior parte da actividade de reposição de artigos tem de ser necessariamente realizada antes da abertura da loja ao público e que a maioria dos membros da equipa têm um horário de trabalho com entrada às 05:00 e saída às 14:00 horas*;
- Que *a equipa de reposição tem a sua actividade dividida por dois horários encadeados: “o Horário da manhã”, que se inicia às 09:00 horas e termina às 14:00 horas, e o “horário da tarde” que se inicia às 14 horas e termina às 23:00 horas. Alguns trabalhadores “part-time” reforçam o horário da manhã, trabalhando das 05:00 às 09:00 horas*;
- Que o horário de trabalho requerido *não se coaduna com nenhum destes horários encadeados que se encontram em vigor na loja, não*



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

pretendendo a trabalhadora ser desafectada do sistema de horários encadeados implementado na loja;

- Que se os horários são encadeados, *quando um horário termina (às 14:00), deve iniciar-se o seguinte (também às 14:00). Não pode, portanto, haver margem para flexibilidade nos horários de entrada e de saída de um trabalhador. Ou seja, não é possível aplicar um horário flexível numa empresa que labora com horários encadeados;*

- Que a loja se encontra aberta ao público entre as 8:30 horas e as 22:00 horas; que a reposição de artigos nos expositores deve ser feita, preferencialmente, enquanto a loja se encontra encerrada ao público, entre as 05:00 e as 08h:30m e que *durante o dia a actividade se resume à colocação pontual de artigos nos expositores de venda que começam a ficar vazios*, motivo pelo qual a maioria dos colegas de equipa da trabalhadora estão afectos ao “horário da manhã”, com início às 05:00 horas;

- Que *é notório que o horário requerido é incompatível com as necessidades de serviço que se encontram associadas à (...) reposição*, pretendendo a trabalhadora *trabalhar das 08:00 horas às 17.00*, excluindo o período compreendido entre as 05:00 horas e as 08:00 que é o horário em que é mais necessária;

- Que *entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, não existem necessidades de reposição suficientes que justifiquem a existência de um posto de trabalho para as referidas funções;*

- Que a loja não dispõe de qualquer posto de trabalho alternativo que seja compatível com o horário pretendido;

- Que, caso a entidade empregadora autorizasse o requerimento *estaria a discriminá-la positivamente face a outros colegas que também se encontram na sua situação. (...) todos os colaboradores da equipa de reposição estão numa posição de igualdade relativamente ao cumprimento de horários. Por esse motivo, a loja tenta organizar os horários de modo a que cada trabalhador possa estar com a família o mais tempo possível. A conciliação da vida profissional com a vida*



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

peçoal sempre foi um baluarte da empresa, que, dentro das suas possibilidades procura preservar ao máximo esse desígnio;

- Que outros cinco colegas da equipa da trabalhadora têm também filhos menores de 12 anos, correspondendo a cerca de metade do grupo da reposição;

- Que, caso autorizasse o horário pretendido, a empresa estaria a criar uma situação de excepção face aos demais colegas que se encontram em idêntica situação, o que viria a criar conflitos internos, prejudicaria o ambiente de trabalho e causaria desmotivação nos restantes colaboradores;

- Que, caso a entidade empregadora concedesse a todos os colegas um horário como aquele que a trabalhadora pretende, a gestão da loja tornar-se-ia impossível, pois não haveria trabalhadores para assegurar a reposição dos artigos antes da abertura da loja ao público;

- Que manifesta incompreensão pelo horário requerido, tendo em conta os factos invocados pela trabalhadora, ou seja, *não se vislumbra (...) qualquer impedimento de acompanhar o seu filho de 18 meses a partir das 18:00 horas, nem de ir recolher o seu outro filho à escola às 17:30. Aliás, aparentemente, o horário que requer (das 08:00 horas às 17:00) até seria menos conveniente para esse fim.*

1.4. Em 13 de Outubro de 2011, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora uma apreciação escrita relativa aos fundamentos da intenção de recusa da empresa, na qual esta refere que:

- Tem um *filho com 18 meses e outro com 8 anos, com o horário da ama compreendido entre as 8h00 e as 18h00 e o horário da Escola Básica compreendido entre as 9h00 e as 17h30 respectivamente;*

- O outro progenitor trabalha por turnos fora do local da residência e ausenta-se de casa cerca das 7h00, não tendo possibilidade de estar presente à hora de entrada e saída dos filhos nos estabelecimentos de ensino que frequentam;



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

- O motivo pelo qual requereu o horário flexível prende-se com uma alteração substancial na sua vida, pois a pessoa que costumava garantir a entrega dos seus filhos na escola e na ama deixou de o poder fazer por motivos pessoais;
- Tem tentado resolver este problema de formas diversas, mas não lhe tem sido possível tendo em conta o seu horário de trabalho e o do outro progenitor (no seu caso entrar às 5h00 e no caso do seu marido ter que sair de casa cerca das 7h00), não tendo ninguém a quem deixar os filhos de ambos;
- Se encontra disponível para mudar de secção, caso seja necessário.

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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
“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 funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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 diário. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.



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

- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos formais e substanciais.
- 2.7.1.** No que se refere à questão formal, segundo a qual a entidade empregadora considera que a trabalhadora pretende que lhe seja concedido *um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas* e não um horário flexível, convém salientar que a trabalhadora solicitou que lhe fosse atribuído horário entre as 8h e as 17h, de segunda-feira e sexta-feira, deixando ao critério da entidade empregadora a elaboração de um horário de acordo com as necessidades da loja e que lhe permita dar assistência aos seus filhos, uma vez que o pai das crianças exerce actividade profissional fora da sua área de residência, não tendo possibilidade de acompanhar os filhos de ambos e levá-los e recolhê-los à ama e ao estabelecimento de ensino que frequentam.
- 2.7.1.1.** Sobre este aspecto, é de salientar que, incluído nas margens móveis de entrada e de saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo que, na verdade, é quase sempre solicitado pelo trabalhador, no interesse do empregador.
- 2.7.1.2.** Com efeito, os trabalhadores em regime de horário flexível não deixam de poder decidir praticar um horário fixo dentro das margens estabelecidas, o que, na realidade, é substancialmente diferente de serem obrigados a cumpri-lo. Na verdade, é possível aos trabalhadores com responsabilidades familiares optarem por exercer diariamente idêntico horário se for esse o que melhor lhes permite conciliar a actividade profissional com a vida familiar.



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

2.8. Relativamente à questão essencial, a entidade empregadora pretende justificar a recusa apresentando motivos que se prendem com o facto de a trabalhadora integrar uma equipa organizada em horários encadeados, e, ainda, alegando que a autorização poderia criar uma condição de excepção face aos demais colegas da requerente que se encontram em idêntica situação, o que eventualmente viria a ocasionar conflitos internos dentro da equipa, prejudicando o ambiente de trabalho e causando desmotivação.

Aduz ainda a empresa que, caso concedesse a todos os colegas que se encontram em situação semelhante à da requerente um horário como o requerido, *a gestão da loja tornar-se-ia impossível, pois não haveria trabalhadores suficientes para assegurar a reposição dos artigos antes da abertura da loja ao público.*

2.9. Mencione-se que a entidade empregadora não refere qual o regime de horário flexível em vigor na loja, e que, embora alegue que a *conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar sempre foi um baluarte da empresa*, não concretiza quais as medidas de conciliação existentes no estabelecimento que permitam a mães trabalhadoras e pais trabalhadores com responsabilidades familiares, em relação a filhos menores de 12 anos, conciliar a actividade profissional com a vida familiar.

Com efeito, o empregador refere existirem mais cinco trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, o que alega corresponder *aproximadamente a metade da equipa de reposição* que a requerente integra, sem todavia materializar como *tenta organizar os horários de modo a que cada trabalhador possa estar com a família o maior tempo possível.*

2.10. De facto, no caso em análise, e embora a prestação de actividade seja efectuada em *horários encadeados*, o empregador não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de



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

autorizar horário flexível à requerente, porquanto, embora se compreenda que a maioria das reposições deverá ser feita antes do período de abertura do estabelecimento e que, por isso, a maioria dos trabalhadores exerce a sua actividade no horário da manhã que tem início às 5h, fica claro que, ao longo do dia, é necessário proceder a reposição de produtos que se vão vendendo uma vez que a loja encerra apenas às 22 horas.

- 2.11.** Na verdade, não basta afirmar que *a maior parte da actividade de reposição de artigos tem de ser executada entre as 05.00 horas e as 08:30 horas*. Ao existirem dois horários encadeados, o da manhã e o da tarde, para o exercício da referida actividade, verifica-se que a necessidade existe de manhã e durante todo o período de funcionamento, embora se admita que com maior incidência entre as 5 e as 8 horas.
- 2.12.** Assim sendo, torna-se necessário que o empregador reorganize os horários dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares, neste caso na actividade de reposição, de modo a que seja possível a prática de um horário flexível que permita às mães e aos pais acompanhar os seus filhos quando necessário, nomeadamente na entrada e na saída dos estabelecimentos de ensino que frequentam e que, como é sabido, na maioria dos casos funciona de segunda-feira a sexta-feira.
- 2.13.** Com efeito, a empresa ao não informar, designadamente, quantos trabalhadores são necessários na secção na qual a requerente presta actividade e quantos colaboradores são necessários por cada horário e em que dias da semana, não logra demonstrar quer a impossibilidade de facultar o horário flexível por motivos imperiosos de funcionamento, quer pela impossibilidade de poder substituir a requerente por outro trabalhador.



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

- 2.14.** Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer as conveniências dos trabalhadores com responsabilidades familiares e não sendo do conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente na loja em que a requerente presta a sua actividade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.
- 2.15.** De salientar que para um horário de trabalho que corresponda a oito horas por dia, e considerando uma amplitude de nove horas, como solicitou a requerente, é possível elaborar um horário flexível a exercer entre as 8h e as 17h uma vez que o empregador pode determinar um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário – neste caso quatro horas; pode 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 – duas horas e quarenta minutos e pode estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Por outro lado, a trabalhadora poderá, no âmbito do regime de horário flexível, efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.16.** Em 8 de Novembro de 2011, pelas 19h50m, a CITE recebeu *e-mail* do empregador, o qual foi aberto e lido em 8 de Novembro de 2011, pelas 10h02m, o qual refere o seguinte:
Ao reler a carta de intenção de recusa da ..., S.A. (doc. 2 em anexo), constatamos que a mesma continha uma gralha. Na quarta página,



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

mais concretamente no ponto ii b), onde se refere que “o horário da manhã se inicia às 09:00 horas e termina às 14:00 horas”, deve ler-se que “o horário da manhã se inicia às 05:00 horas e termina às 14:00 horas”. cremos que, pela leitura global do texto, torna-se perceptível que se tratava de uma mera gralha. Não obstante, solicito por favor que transmita esta informação ao Instrutor do processo e aos demais membros da CITE.

Aproveitamos ainda para facultar à CITE a seguinte informação adicional, que poderá ser relevante para o parecer a elaborar:

A equipa de reposição do ... de ... é constituída por 14 colaboradores. Estão distribuídos pelos seguintes horários:

a) Entrada às 05h00 e saída às 14h00, com uma hora de intervalo (folgas rotativas):

- ... (requerente do horário flexível);

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

- ...

b) Entrada às 05h00 e saída às 09h00 (folgas rotativas):

- ...

c) Entrada às 14h00 e saída às 23h00, com uma hora de intervalo (folgas rotativas):

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

d) Entrada às 05h00 e saída às 14h00, com uma hora de intervalo (folga fixa):

- ...

e) Entrada às 14h00 e saída às 23h00 (part-time de fim-de-semana).



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

- ...

Remetemos em anexo os mapas de horário de trabalho da equipa de reposição da loja. Remetemos ainda o quadro de pessoal da loja com a identificação de todos os trabalhadores desse estabelecimento, nomeadamente os da equipa de reposição (fluxos).

Agradecemos desde já a atenção prestada.

Permanecemos ao dispor para qualquer esclarecimento ou elemento adicional que se revele necessário.

- 2.16.1.** Em anexo ao referido *e-mail*, o empregador remeteu cópia do quadro de pessoal da loja e o horário em vigor no estabelecimento, datados de 14 de Novembro de 2011.¹
- 2.17.** Tendo em conta que a reunião tripartida da CITE teve início às 10h30m do mesmo dia (48h após o envio do projecto de parecer aos/às representantes das entidades que compõem a Comissão), foi colocada à disposição e à consideração dos referidos membros a documentação recebida para breve análise, tendo sido deliberado que a mesma não é susceptível de colmatar as insuficiências mencionadas ao longo do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea b), do n.º 2,

¹ Data que poderá ser considerada como lapso uma vez que o *e-mail* contendo a informação foi recebido na CITE em 8 de Novembro de 2011, ou seja em data anterior.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
do artigo 212.º, ambos 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, como deve, a conciliação da actividade profissional
com a vida familiar, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do
mesmo diploma legal, promovendo assim o direito consagrado na
alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República
Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DO
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL E DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL**