



## **PARECER N.º 191/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 959 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 26 de Outubro de 2011, a CITE recebeu, da entidade ..., S.A, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de empregada de balcão.
- 1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora, ora requerente, em 18 de Outubro de 2011, recebido na entidade empregadora, em 3 de Outubro de 2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., empregada de Balcão, ao serviço de V. Ex.as desde Abril de 2002, sou mãe de um menor de 18 (dezoito) meses”.
- 1.4. “Sucede, porém, que presentemente o meu filho depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efectuado por terceiros”.



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

- 1.5. “Assim sendo, nos termos do artigo 57.º da Lei n.º 30/09, venho pela presente solicitar a flexibilidade de horário de trabalho por um período de 24 (vinte e quatro) meses”.
- 1.6. “Nesta conformidade, através desta carta registada, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 8.00 e as 17.00, a partir de 01 de Novembro do corrente ano”.
- 1.7. “De acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar o meu filho, ao horário escolar (cópia em anexo) e a sua total dependência maternal”.
- 1.8. A entidade empregadora remeteu exposição dos motivos à trabalhadora por carta registada com aviso de recepção, recebida em 21 de Outubro de 2011, com os seguintes fundamentos:
- 1.9. “Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão”.
- 1.10. “Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo”.
- 1.11. Alega a entidade que, relativamente “aos pressupostos mínimos para o normal funcionamento (...) o estabelecimento da empresa sito no Centro



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

Comercial ..., Loja 10, em Lisboa, ao qual se encontra actualmente afectada, é composto por 6 colaboradores”.

- 1.12.** “Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do Centro Comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos”.
- 1.13.** “O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10:00 às 22:00 horas de Segunda a Sábado e das 10:00 às 18:00 horas aos Domingos e um horário de laboração das 8:00 às 22:30 horas de Segunda a Sábado e das 10:00 às 18:00 horas aos Domingos”.
- 1.14.** “Por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do Centro Comercial ... (de ora em diante designado por "Estabelecimento"), é composto por uma chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"); um empregado de balcão de primeira (internamente designado por "chefe de turno"); quatro empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração”.
- 1.15.** “De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, três colaboradores na hora de almoço e de jantar”.
- 1.16.** “O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber: Compromete o normal atendimento ao público; Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho; Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica; Afecta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente”.



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

- 1.17.** “Limitando a ... a prática de turnos, ao horário fixo das 8:00 às 17:00 horas, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições actualmente em vigor, uma vez que não conseguiríamos, em determinadas semanas (nomeadamente quando a ... faz o turno da noite) assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar”.
- 1.18.** “Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsáveis de loja tem igualmente responsabilidades familiares, sendo que mais colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos”.
- 1.19.** “Tal implica que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo”.
- 1.20.** “De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados em A., designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias”.
- 1.21.** “Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes)”.
- 1.22.** “Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Centro Comercial”.



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

- 1.23.** “Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares”.
- 1.24.** Através de comunicação, datada de 21 de Outubro de 2011, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.25.** “No seguimento do pedido de flexibilidade de horário solicitado, devido ao acompanhamento e assistência ao meu filho de 1 ano e sete meses, e da vossa resposta recepcionada a 21 do corrente mês, venho pela presente expor o seguinte”:
- 1.26.** “Na qualidade de funcionária desta empresa desde 2002 e na altura ainda estudante trabalhadora e posteriormente mãe, exerci as minhas funções, sempre dependente de pressupostos de funcionamento da empresa inclusive passando por outras lojas do grupo”;
- 1.27.** “Não obstante aos fundamentos apresentados, pela dimensão da empresa e pelas várias lojas do grupo é certo que a aceitação deste meu pedido que é apenas motivada pela assistência ao menor, não afectara os objectivos económicos e de outras ordens;”
- 1.28.** “Face ao exposto agradeço que reconsiderem a vossa posição e reitero que me seja concedida uma oportunidade assistência ao meu filho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
através da flexibilidade de horário (das 8h00 às 17h00) podendo prestar  
assistência e acompanhamento à uma criança indefeso”.

## **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 de trabalho 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.

**2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.1.3.** 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.

**2.2.** 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



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

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.

**2.2.1.** 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.

**2.3.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.4.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos formais e motivos substanciais.

**2.5.** No que respeita à parte formal, nomeadamente quanto ao facto de a trabalhadora pretender praticar um horário fixo – das 08h às 17:00h – salienta-se que não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a



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

que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** É de realçar ainda que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo.
- 2.7.** De salientar ainda que, em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e organizar o tempo de trabalho.
- 2.8.** Relativamente à questão substancial, a entidade empregadora justifica a recusa apresentando os motivos já referidos no presente parecer e que em suma se prendem com o facto de a trabalhadora integrar uma equipa de 6 colaboradores que se encontra organizada em regime de turnos rotativos, sendo que por forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de, pelo menos, três colaboradores na hora de almoço e dois na hora de jantar e com o prejuízo que poderia advir para os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.
- 2.9.** Ora, cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.
- 2.10.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto de ter



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

necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento do estabelecimento e toda a equipa de trabalho, com base no facto de outros trabalhadores do estabelecimento se encontrarem em condições de eventualmente poderem vir também requerer trabalho em regime de horário flexível, não se afigura que tais alegações genéricas constituam razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço/ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora.

- 2.11.** Alega por último a empresa, para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, que “Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Centro Comercial”.
- 2.12.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento do estabelecimento e toda a equipa de trabalho.
- 2.13.** Todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza nem faz prova da existência dos alegados parâmetros definidos pelo Centro Comercial.
- 2.14.** Por outro lado, perante estas alegações, a trabalhadora vem informar, em sede de apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível que “na qualidade de funcionária desta empresa desde 2002 (...) exerci as minhas funções, sempre



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

dependentes de pressupostos de funcionamento da empresa inclusive passando por outras lojas do grupo (...) é certo que a aceitação deste meu pedido que é apenas motivada pela assistência ao menor, não afectará os objectivos económicos e de outras ordens”:

- 2.15.** Assim, a entidade empregadora igualmente não informa a requerente trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.
- 2.16.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva e assentes em hipotéticas situações de flexibilidade de horário por parte de outros trabalhadores, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora
- 2.17.** Por outro lado, importa 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”.
- 2.18.** Todavia, caberia ao empregador 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, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.19.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.



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

**2.20.** De facto, em sede de conclusão, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor no estabelecimento.

**2.21.** Relativamente a esta matéria importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se profere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23.05.2011 (Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1) “Diz a autora para justificar a recusa que caso fosse autorizada a flexibilidade haveria graves prejuízos para o funcionamento da loja por se tornar difícil a organização dos horários de modo a satisfazer as necessidades de atendimento ao público, já que constituiria um precedente que levaria a que outros colaboradores que estejam nas mesmas condições da ré, a requerer o mesmo regime, ficando a secção despojada de trabalhadores, pondo em causa a organização de horários rotativos, tendo de fechar às 18 h, por ser o limite de horário pretendido pela a maioria dos trabalhadores”.

“Salvo melhor entendimento, as objecções levantadas pela autora ao exercício pela ré do direito flexibilidade de horário não podem ser consideradas procedentes”.

“É que tais objecções são dirigidas não à concreta pretensão da autora, mas afinal à consagração legal do regime de flexibilidade de horário, e dos seus efeitos caso se aplique nos estabelecimentos da autora. A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factores e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder”.

“É evidente a relevância do interesse da ré em satisfazer a sua clientela, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus



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

trabalhadores, bem como direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades”.

“Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles quando em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos”.

“Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos (...) A autora, não alega, sequer a existência de qualquer outro trabalhador ao qual tenha sido reconhecida a flexibilidade de horário, mas apenas que se outros requerem a secção ficará despojada do número mínimo de trabalhadores. E se não requererem, quais os efeitos afinal do deferimento da pretensão da autora?”.

“Finalmente importa considerar que a autora também não alegou que a ré não pudesse ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da ré fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a autora possuísse, se só pudesse ser desempenhada a determinada hora”.

- 2.22.** Em conclusão, isto significa que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objectiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.



### **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 flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do estabelecimento.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador 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.

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