



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

**PARECER N.º 221/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 1115 – FH/2011

**I – OBJECTO**

- 1.1. A CITE recebeu, em 07 de Dezembro de 2011, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ..., em funções no estabelecimento do ... da ...
- 1.2. Em requerimento datado de 15 de Novembro de 2011, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (o trabalhador fez uma incorreta indicação da legislação aplicável, a que o empregador não deu qualquer relevância, fazendo a correção na resposta e aplicando as normas atualmente em vigor), com os fundamentos seguintes:
  - 1.2.1. Tem uma filha de 19 meses a seu cargo frequentando uma creche cujo horário de funcionamento termina às 18 horas;
  - 1.2.2. Sendo da sua responsabilidade levá-la e ir buscá-la, precisa de horário compatível para a realização dessa tarefa;



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

- 1.2.3.** Solicita, por isso, que lhe seja atribuído um horário entre as 8 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos.
- 1.3.** Por carta datada de 21 de Novembro de 2011, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador dizendo que este não tinha indicado o período durante o qual pretendia gozar deste horário, nem tinha informado que a sua filha vivia consigo em comunhão de mesa e habitação, acrescentando como razões para a decisão desfavorável ao pedido, as seguintes:
- a) *Como é do seu conhecimento, existem cerca de oito colaboradores a trabalhar na sua área de OPLS.*
  - b) *Dos oito, quatro incluindo V. Exa., são pais, com filhos menores de 12 anos,*
  - c) *O facto de estarmos perante horários rotativos significa que ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.*
  - d) *Consequentemente, ao abrirmos esta excepção à sua situação teríamos de abrir também a todos os seus colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.*
  - e) *Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
  - f) *Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.*
  - g) *A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57º nº 1 al. a), o que impediria que outro colega do OPLS pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período muito alargado de tempo, no limite até à sua filha menor completar 12 anos.*



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

- h) Por outro lado, neste momento temos três colaboradores da sua área com horários limitados:*
- ..., que usufrui de um horário fixo apenas de manhã em virtude de ter de prestar apoio à sua filha;*
  - ..., que em virtude de ser trabalhador estudante e estudar à noite, usufrui de um horário fixo apenas de manhã;*
  - ..., como está grávida não praticará horário nocturno nos 120 dias antes e após o parto (após as 20:00 h).*
- i) Esta situação em concreto não nos permite fixar mais um horário, uma vez que, coloca em risco o normal funcionamento da área OPLS que ficará sem colaboradores para trabalhar no período da tarde até ao fecho da loja, tanto mais que o colaborador requerente reforça a equipa maioritariamente nesse período.*
- j) Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, uma vez que impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56º nº 3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo (08:30h às 17:30h).*
- k) Apesar de referir ser da sua responsabilidade ir levar e buscar a sua filha à creche, tal como acima referimos, não declarou que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, sendo este um dos elementos essenciais que devem constar na sua solicitação (art. 57º nº 1 b) i) CT).*
- l) Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão por V. Exa. apresentada, não obstante, iremos sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta, apoiando-o na conciliação entre a sua vida pessoal e a profissional.*
- 1.4.** Por carta datada de 2 de Dezembro de 2011 o trabalhador apresentou apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa da empresa, na qual informa que pretende gozar do horário flexível até que a filha tenha 12 anos de idade, declarando ainda que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 1.4.1.** Acrescenta que é do seu conhecimento que existem oito trabalhadores na área OPLS na qual está inserido há cerca de um mês, trabalhando na



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

empresa há quatro anos;

- 1.4.2.** Não entende o motivo da recusa na flexibilidade do horário uma vez que poderá ser transferido para outra área, sabendo que nesta área foi demitido um colaborador há cerca de três meses e o trabalho foi sempre efetuado por sete colaboradores.
- 1.4.3.** Considera, assim, que não haverá prejuízo na área se for aceite o pedido.
- 1.4.4.** Acrescenta ainda que está disponível para praticar horário noturno no fim-de-semana, assim como caso seja necessário a mudar de área ou de loja dentro da sua área de residência.
- 1.5.** Por carta datada de 5 de Dezembro de 2011, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE para apreciação, transcrevendo os argumentos que remetera ao trabalhador e esclarecendo ainda o seguinte relativamente ao contexto à luz do qual entende que se deve apreciar a pretensão apresentada e perceber a posição assumida pela empresa:
- a) *O período de abertura do estabelecimento ..., é diariamente, dos 09H00 h às 22H00 h de segunda a 5ª feira, de 6ª a Sábado das 09H00 às 23H00, Domingo das 09H00 às 21H00.*
  - b) *O número de colaboradores do Loja, é neste momento de 297.*
  - c) *Sendo que 108 são colaboradores, com filhos menores.*
  - d) *Desses 108, 97 terminam o seu horário após as 20:00h, em regime rotativo.*
  - e) *Os restantes 11 colaboradores têm um horário fixo diurno. Na sua área de trabalho (OPLS) existem 4 colaboradores com filhos menores*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



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

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *Horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*
- 2.4. Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, por horário flexível entende-se *aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:*
  - 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;*
  - c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*



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

- 2.5.** Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, *o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do aplicável, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.6.** No processo concreto ora em apreciação, nem a entidade empregadora nem o trabalhador informam qual o horário que este pratica, ficando claro, contudo, que pratica horário rotativo. Foi solicitado telefonicamente à entidade empregadora que remetesse os horários de todo(a)s o(a)s trabalhadore(a)s que laboram nesta secção, e foram remetidos os horários de todos os trabalhadores do setor OPLS, onde se pode confirmar aquilo que a empresa afirma na sua comunicação.
- 2.7.** O trabalhador pretende que lhe seja marcado um horário entre as 08h 30m e as 17 h 30m, por forma a poder conciliar o trabalho com o horário da creche da filha, disponibilizando-se a fazer trabalho noturno no fim de semana, ou mesmo para ser transferido de área ou de loja;
- 2.8.** De acordo com o artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, *no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, e*
- 2.9.** No caso de pretender recusar o pedido, deve indicar o seu fundamento, *podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.*
- 2.10.** Nos termos do n.º 5 do mesmo artigo, o empregador deve enviar o processo para a CITE, *nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.*



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

- 2.11.** No presente processo, a entidade empregadora recepcionou o requerimento do trabalhador, e, cumprindo o prazo de 20 dias do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, informou-o de que iria negar a pretensão por *não ser possível fixar horários e ter de haver horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana terem de ser rotativas.*
- 2.12.** A resposta da entidade patronal parece ser contraditória pois afirma que na área em que labora este trabalhador laboram, no total, 8 trabalhadores, sendo que 4, em que se inclui este, têm filhos menores de 12 anos.
- 2.13.** Mas, seguidamente, diz que há três trabalhadores que têm horários “limitados”. Uma trabalhadora tem “*horário fixo*” por ter de prestar apoio à filha, outro trabalhador tem “*horário fixo*” por ser trabalhador estudante, e outra trabalhadora não pratica horário noturno por estar grávida.
- 2.14.** Daqui decorre, portanto, que dos quatro trabalhadores com responsabilidade familiares, apenas um deles tem horário adaptado à conciliação da vida profissional com a vida familiar. As razões por que os dois outros trabalhadores têm horários específicos não se baseiam na conciliação da vida profissional com a vida familiar, embora sejam igualmente legalmente relevantes.
- 2.15.** Ora, a empresa, apesar de afirmar que tem de haver horários rotativos em que *todos têm de fazer aberturas e fechos*, não explica as razões de haver três trabalhadores que não o fazem.
- 2.16.** Mas, sobretudo, não explica quais os critérios que aplicou e se esses critérios são uniformes, para a atribuição de horários a todos os



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

trabalhadores nas mesmas circunstâncias, ou seja, que tenham filhos menores de 12 anos.

- 2.17.** Por outro lado, não tem em conta o facto de o trabalhador requerente se ter disponibilizado para fazer trabalho noturno ao fim de semana, apesar de ser obrigação da entidade empregadora, de acordo com os artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 2, al. b), que todos os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, tenham igualdade de tratamento.
- 2.18.** Em suma, a empresa não justifica de forma objetiva e inequívoca que o horário requerido pelo trabalhador coloca em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem demonstra que exista impossibilidade de substituir este trabalhador, tal como impõe o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, como exigência para o indeferimento da pretensão.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela empresa ..., S.A., apresentado pelo seu trabalhador ...
  - b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho.





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 22 DE DEZEMBRO DE 2011**