



PARECER N.º 229/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 1092 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Dezembro de 2011, a CITE recebeu da entidade ..., S.A., com sede na Rua ..., Cruz Quebrada, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa de autorização de pedido de horário flexível ⁽¹⁾ apresentado por uma sua trabalhadora.
- 1.2. A entidade é uma cadeia de lojas – “...” – do sector da restauração.
- 1.3. A trabalhadora exerce a sua actividade num dos estabelecimentos da empresa na Cidade do Porto, no caso, a loja ... do Centro Comercial ...
- 1.4. A trabalhadora ..., doravante designada abreviadamente por ..., detém a categoria profissional de empregada de balcão de 1.ª .
- 1.5. No pedido formulado, recebido pela entidade empregadora em 8 de Novembro de 2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - a. “Vivo sozinha, com 2 filhos de 5 e 14 anos”;

¹ Vide “assunto” do pedido dirigido à CITE.



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

- b. “Não tenho qualquer apoio de retaguarda, quer dos progenitores dos menores, quer da minha família directa ou vizinhança”;
- c. “Quando trabalho no turno da noite, é o filho de 14 anos que vai buscar a minha filha mais nova ao Infantário, lhe dá banho e jantar.”
- d. “Não tenho como resolver a situação de outra forma e sempre que eles ficam sozinhos receio o que lhes possa acontecer, até porque ambos são menores, pelo que não poderiam estar nesta situação.”

A trabalhadora conclui a solicitar autorização para que possa trabalhar no turno das 9.00 às 16.00, deixando de efectuar turnos rotativos, até que a situação se altere.

1.6. Em anexo ao pedido, a trabalhadora anexa:

- a. um Atestado da Junta de Freguesia da residência da trabalhadora de que resulta a confirmação de que o seu agregado familiar é composto pela trabalhadora e pelos seus dois filhos menores de 5 e 14 anos de idade;
- b. um documento subscrito por uma Técnica Superior de Serviço Social da mesma Junta de Freguesia em que se atesta as circunstâncias muito particulares em que o agregado familiar se encontra e de que decorre a necessidade da trabalhadora estar mais disponível para prestar os cuidados que as duas crianças carecem.

1.7. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 25 de Novembro de 2011 e entregue em mão à trabalhadora e por esta assinada, a intenção de recusa do pedido de alteração de horário à trabalhadora ⁽²⁾ com os seguintes fundamentos:

² Propondo-lhe como contrapartida à dispensa do horário nocturno a aceitação de um horário de tempo parcial, com revisão da remuneração.



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

- 1.8.** “Os centros comerciais onde a ..., S.A., tem instalada os seus estabelecimentos possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho das mesmas, não sendo excepção o Centro Comercial ...”
- 1.9.** “Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas, o que sucede no Centro Comercial ...”
- 1.10.** “É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime de horários por turnos nos estabelecimentos dos centro comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário nocturno.”
- 1.11.** “No Centro Comercial ..., a ..., S.A., encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 9:00 horas, até ao fecho do centro comercial, que ocorre às 23:00 horas.”
- 1.12.** “O estabelecimento da empresa sito no Centro Comercial ..., loja ..., sita no Porto, ao qual se encontra actualmente afecta! é composto por 7 colaboradores, sendo que os 7 colaboradores desempenham as suas funções a tempo inteiro.”
- 1.13.** “Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do Centro Comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.”
- 1.14.** “O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 9:00 às 23:00 horas de Segunda a Domingo e um horário de laboração das 8:00 às 23:00 horas de Segunda a Domingo.



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

- 1.15.** “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:
- a. uma chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja");
 - b. um empregado de balcão (internamente designado por "chefe de turno");
 - c. cinco empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração.”
- 1.16.** “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”.
- 1.17.** “O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:
- a. Compromete o normal atendimento ao público;
 - b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
 - c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;
 - d. Afecta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente”.
- 1.18.** “Actualmente o quadro de pessoal do estabelecimento no Centro Comercial ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto A. (iii) supra”.



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

- 1.19.** “Limitando a ... a prática de turnos, ao horário fixo das 9:00 às 16:00 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”.
- 1.20.** “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 têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que mais três colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos”.
- 1.21.** “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”.
- 1.22.** “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”.
- 1.23.** “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)”.
- 1.24.** “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

- 1.25.** “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”.
- 1.26.** “Acresce, ainda, que, face à grave crise económica que ora se vive e à forte quebra que se verifica na procura de bens e serviços da ..., S.A., a aceitação do seu pedido poderia inviabilizar e afectaria, sem hipótese de retorno, a actividade comercial desenvolvida. Originando uma situação de prejuízo económico que obrigaria ao encerramento do referido estabelecimento e, em última instância, o encerramento da própria empresa”.
- 1.27.** A empresa conclui a sua comunicação de intenção de recusa ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, propondo o seguinte:
- “Assim, a única forma que temos de ir ao encontro ao seu pedido de flexibilidade de horário será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial com a respectiva revisão das condições remuneratórias, uma vez que apenas nesta situação é possível à ..., S.A., dispensá-la a 100% do horário nocturno.”.
- 1.28.** Não constando do processo da trabalhadora a apreciação da trabalhadora da intenção de recusa, por indicação ulterior à CITE pela entidade empregadora, remetida por email, a CITE tomou conhecimento de que foi recebida por aquela entidade a 6 de Dezembro de 2011 uma comunicação da trabalhadora a declarar a sua anuência à proposta de



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

trabalho a tempo parcial, acompanhada de um apelo à sensibilidade da empresa considerando que tal aceitação implicaria uma redução substancial no meu vencimento e que a mesma traria consequências na estão das despesas da sua família.

- 1.29.** A empresa remeteu também uma cópia quadro de pessoal anexo ao Relatório Único respeitante a 2010 e ao estabelecimento onde a colaboradora exerce funções, bem como a cópia dos mapas de horário de trabalho do estabelecimento relativos aos meses de Outubro e Novembro de 2011.
- 1.30.** Cumpre por último referir que a empresa solicitou ainda o parecer da CITE sobre de que data deve a trabalhadora promover o regime a tempo parcial.

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



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

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. Cumpre referir que à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, constitui 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. Verificando-se o pressuposto processual quanto à legitimidade das partes para solicitar o pedido de trabalho em horário flexível e para a comunicação da intenção de recusa, considerando ainda que o pedido da trabalhadora foi qualificado pela entidade empregadora como pedido de horário flexível, e constatada a tempestividade da comunicação da recusa à trabalhadora e da remessa do processo à CITE nos termos dos prazos dos n.ºs do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a emitir parecer de mérito (n.º 6 do mesmo artigo).

2.4. Todavia, o pedido da trabalhadora não é subsumível a um pedido de horário flexível, porquanto o seu pedido solicita um horário de trabalho entre as 9.00 horas e as 16.00 horas, com dispensa do horário nocturno, sendo que a trabalhadora assumiu, nomeadamente em Outubro e Novembro deste ano, períodos de trabalho de 7.10 horas, com intervalos para refeições de 30 minutos:

- Entre as 8.30 e as 15.40;
- Entre as 9.00 e as 16.10;
- Entre as 15.50 e as 23.00;
- Entre as 13.00 e as 20.10;

Resulta do exposto que a trabalhadora tem períodos de trabalho diários de 7.10 hrs, variando apenas os horários de início e de fim ao longo de cada mês, e vem solicitar à sua entidade empregadora a autorização de trabalho em regime de horário flexível que reduz o período de trabalho diário em 10 minutos, o que pode resultar, em termos mensais, cerca de 260/270 minutos a menos.

2.5. Nestes termos, não pode a CITE deixar de entender que o pedido da trabalhadora, ainda que submetido pela entidade empregadora a parecer prévio à luz da qualificação de pedido de horário flexível, é um pedido



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

que não atende aos pressupostos do regime do trabalho em regime de horário flexível, porquanto a sua aprovação não permitiria exigir da trabalhadora um período normal de trabalho semanal, ainda que calculado em período de quatro semanas.

2.6. Nestes termos, a recusa de autorização ao pedido da trabalhadora não merece parecer desfavorável da CITE, por o pedido não se subsumir aos pressupostos de um pedido de horário flexível.

2.7. Por sua vez, a apreciação do pedido da trabalhadora como pedido de trabalho a tempo parcial não é atendível, porquanto não respeita os pressupostos de um pedido de trabalho a tempo parcial porquanto:

- a) Enquanto pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, o pedido deveria ter anexa uma declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do tempo parcial à luz do n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho;
- b) Sendo uma das crianças de menor de seis anos de idade, não está assegurado que a trabalhadora chegou a exercer o direito a licença parental complementar, conforme o previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho;
- c) Por último, o pedido não está instruído sobre o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho em tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- d) na falta de acordo, o período normal de trabalho a tempo parcial deve corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2.8. Ainda que o supra referido não obstaculize a celebração de um acordo entre as partes a estabelecer um regime de horário solicitado pela trabalhadora a tempo parcial, todavia não estão reunidos os



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

pressupostos formais indispensáveis para a CITE se pronunciar sobre o pedido da trabalhadora, pelo que o referido supra obsta a emissão de parecer sobre o pedido da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que o mesmo não se subsume ao regime de trabalho em regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

3.1.2. A apreciação, em alternativa, do pedido da trabalhadora à luz n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, enquanto pedido de autorização de trabalho a tempo parcial o pedido da trabalhadora não é viável nos termos apresentados porquanto o pedido não se subsume formalmente ao regime aplicável ao pedido de horário a tempo parcial, sendo que mesmo se observados que fossem os pressupostos formais do pedido, só se justificaria o exercício desse direito no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho, o que não está comprovado no processo remetido à CITE.

3.1.3. O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e, em
conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b)
do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.1.4. De salientar que a Trabalhadora poderá, caso assim o entenda, elaborar
novo pedido que reúna os requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**