



## PARECER N.º 25/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 71 – FH/2011

### I – OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu, em 26.01.2011, da Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o reenvio do pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., solicitado pela empresa ... – ... Portugal, S.A., Loja ... – Coimbra, em 21.01.2011, nos seguintes termos:

*Em conformidade com a legislação vigente enviamos processo para V/análise.*

*A trabalhadora em causa solicitou alteração do seu horário de trabalho.*

*A empresa não tem possibilidade de atender a tal pedido, uma vez que o funcionamento é determinado pela afluência de clientes e é este elemento que determina o período de funcionamento e os horários de trabalho.*

*Acresce que a trabalhadora exerce a sua prestação de trabalho a tempo parcial, e tem uma função que deve ser exercida nas horas que lhe estão destinadas.*

*Não há colegas de trabalho que tenham interesse em trocar de horário com a trabalhadora.*

*A empresa envia o processo a V. Exas apenas após ter efectuado todas as diligências para resolução do assunto por acordo.*

*Juntam-se as comunicações enviadas à trabalhadora e o pedido inicial desta.*

**1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 9.11.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

*Nos termos do disposto nos artigos 56º nº 1 e 57º do Código do Trabalho, venho pelo*



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

*presente requerer um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) que me permita entrar ao serviço às 8h00 e sair até às 18h00 horas, em virtude de ter uma filha com 3 anos, a quem tenho de prestar assistência.*

*Para este efeito, declaro, sob compromisso de honra que o meu marido, tem concomitantemente, uma actividade profissional, que não lhe permite dar assistência à nossa filha a partir das 18h00, dado que cumpre a seguinte horário: entrada às 19 horas e saída às 04h00.*

*Mais informo que este requerimento é solicitado pelo período de 2 anos, findo os quais, solicitarei ou não a sua renovação.*

*Anexo*

*Declaração de horário/creche*

*Declaração de horário/marido*

- 1.3.** A empresa comunica à trabalhadora a intenção de recusa, em 25.11.2010, nos seguintes termos:

*Em resposta à V. missiva, datada de 03-11-2010 mas recebida por nós em 09-11-2010, que mereceu a nossa melhor atenção, cumpre-nos informar V. Exa do seguinte: A ..., S.A. é uma sociedade comercial que se orgulha de cumprir as estipulações legais relativas às leis laborais e todas as outras necessárias para o cumprimento do seu objecto. Entendemos os recursos humanos como a parte fundamental da nossa empresa, o seu motor.*

*O respeito pelos funcionários implica não só o cumprimento por parte da "..., S.A." da lei laboral mas também um tratamento equitativo entre todos os funcionários, tendo em conta o regime contratual estabelecido com cada funcionário, nomeadamente, entre outros aspectos, o período normal de trabalho, a hierarquia e a categoria profissional (funções concretamente exercidas). Quer isto dizer que a concessão de qualquer regalia a um funcionário tem de ser equacionada em função do regime legal vigente, mas também do regime contratual vigente dos demais funcionários, cujas condições ou capacidades permitam a aplicação do mesmo benefício. Por outro lado, o tipo de comércio que a empresa exerce exige uma disponibilidade dos seus trabalhadores directamente proporcional ao volume de clientela e aos hábitos de tal clientela.*



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

*Ora, no caso específico de V. Exa, verifica-se que a contratação assentou na prestação de trabalho que se circunscreve a um período semanal reduzido de 20 horas, sendo que o horário de trabalho diário corresponde a 4 horas. De igual modo, o regime de contratação definido com V. Exa visou também a cobertura do horário da abertura e do fecho do estabelecimento, aliás, tal como ocorre com outros funcionários em idênticas condições contratuais.*

*Nesta conformidade, em face do exposto, informamos que não é possível aceder à solicitação de V. Exa.*

- 1.4.** Em 6.12.2010 a trabalhadora apresenta a apreciação do fundamento da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*Por resposta datada de 30.11.2010 V. Exas comunicaram-me a recusa à minha pretensão.*

*A empresa recusou o meu pedido com a alegação substancial de que a minha contratação em 16 de Setembro de 2002, visou a cobertura do horário de abertura e do fecho do estabelecimento, o que não corresponde à verdade.*

*A empresa não fundamenta, pois, a sua posição nos termos previstos no n.º2 do art.57 do CT.*

*Considerando a minha necessidade solicito a apreciação do meu caso, conforme me faculta o n.º 4 do artigo 57.º do CT, uma vez que me assiste tal direito e porque é possível encontrar um horário individual de trabalho que me possibilite prestar assistência e acompanhamento à minha filha, a partir das 18 horas, hora do encerramento da creche.*

*Dou por reproduzidos a minha comunicação anterior e os documentos que a acompanharam.*

*Aguardo deferimento. Estou disponível para prestar todos os esclarecimentos que entenderem por necessários.*

- 1.5.** A empresa responde à trabalhadora, por carta datada de 15.12.2010, com o seguinte conteúdo:

*Em complemento da nossa anterior comunicação e em resposta à V/comunicação de 05 de Dezembro de 2010, recebida por nós a 06 de Dezembro de 2010,*



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

*esclarecemos o seguinte:*

*Como é do conhecimento de V. Exa os horários nos estabelecimentos que integram o chamado sector da Distribuição, e no qual a ... se insere, são definidos em função das exigências do mercado, isto é, das exigências da clientela. Como é do conhecimento de V. Exa a clientela da ... é constituída essencialmente por comerciantes, e também estes têm de adequar o funcionamento dos seus estabelecimentos às exigências dos seus clientes.*

*Assim, o período de funcionamento de Loja da ... de Coimbra tem de obedecer aos interesses dos seus clientes, sob pena de não se poder manter o negócio, isto é, sob pena de, não adequando o período de funcionamento da loja aos interesse dos clientes podermos perdê-los em benefício da concorrência. Isto significava o encerramento da loja e a conseqüente perda dos postos de trabalho.*

*Foi pela necessidade de acompanhar os interesses dos nossos clientes que tivemos de adaptar os horários de abertura e fecho da loja. Sempre o fizemos e teremos de continuar a fazer em obediência à lei.*

*Ora, esta exigência da clientela e o estrito cumprimento da lei, originaram a necessidade de contratar trabalhadores em horário reduzido para fazer face à abertura e fecho da loja.*

*A ... tem sempre atendido às necessidades dos seus trabalhadores, e quando existe a possibilidade de manter horários de acordo com tais necessidades elas têm sido respeitadas.*

*O que a ... não pode fazer é prejudicar alguns trabalhadores para beneficiar outros, independentemente da graduação de necessidades apresentadas.*

*A verdade é que a loja de Coimbra não pode deixar de ter trabalhadores no horário que engloba o fecho da loja e não tem trabalhadores que possa colocar em tal horário.*

*Acresce que todos os trabalhadores, mesmo os que têm necessidades familiares similares às de V. Exa têm de cumprir os horários de fecho.*

*A empresa não tem um quadro de trabalhadores que lhe permitam prescindir da prestação de trabalho de V. Exa no horário de fecho, nem pode obrigar os colegas de V. Exa a cumprir trabalho suplementar nem sequer tem possibilidade de pagar trabalho suplementar para suprir uma necessidade de horário na hora de fecho.*

*A empresa não tem trabalhadores que possam trabalhar no horário que V. Exa refere não ter interesse em cumprir.*



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

*Por isso que, lamentando não corresponder ao pedido de V. Exa, teremos de manter o horário que pratica por ser de absoluta conveniência da loja e por não ser possível substituir a v/prestação de trabalho no horário de fecho.*

*Sem outro assunto, esperamos ter correspondido ao pedido de esclarecimento efectuado por V. Exa.*

**1.6.** São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração do Centro Social Paroquial de ..., de 29.10.2010;
- Declaração da empresa de Transportes ..., S.A., de 12.10.2010;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

## **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



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

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.<sup>1</sup>

**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:

---

<sup>1</sup> 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

- 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.

**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 que tem um período normal de trabalho diário de 4.00h pretende um horário de trabalho flexível, pelo período de dois anos que lhe permita iniciar a sua actividade às 8.00h e terminá-la até às 18.00h.

A trabalhadora alega que o seu marido pratica o horário de trabalho das 19.00h às 4.00h e que por esse motivo tem de prestar assistência à sua filha de 3 anos de idade, a partir das 18.00h, uma vez que o horário de funcionamento da creche termina às 18.30h.

**2.6.** O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, 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, melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pela trabalhadora requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.7.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos





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

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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.8.** Como se referiu, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado deve cumprir os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos para a comunicação da intenção de recusa e para a solicitação do parecer prévio à CITE, e deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.9.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos.<sup>2</sup>
- 2.10.** O regime legal para a emissão do referido parecer encontra-se previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo a entidade empregadora solicitá-lo nos 5 dias após o termo do prazo para resposta do/a trabalhador/a. Conforme os documentos juntos ao processo, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa no dia 30.11.2010, pelo que poderia responder até ao dia 6.12.2010, dispondo a entidade empregadora de prazo até ao dia 13.12.2010 para solicitar o parecer desta Comissão, o que só veio a suceder em 21.01.2011, mais de um mês após o termo do prazo para o efeito.
- 2.11.** Perante a factualidade descrita e de acordo com a cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

---

<sup>2</sup> A alínea c) do artigo 299.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro foi revogada pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 124/2009, de 17 de Novembro.





**2.12.** Por último saliente-se que, independentemente dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitados por pais trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as empresas devem, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos seus trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho; devem proporcionar aos trabalhadores 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 devem 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, o conjunto legislativo aplicável aponta para a necessidade da reorganização da 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 desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se afigurar que o seu pedido foi aceite nos seus precisos termos de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.2.** Recomendar à ... – ... Portugal, S.A., que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a cumprir o 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011**