



PARECER N.º 150/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 640 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 13 de julho de 2012, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por carta datada de 11 de junho de 2012, e recebida pela empresa em 14 de junho de 2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Serve a presente para comunicar a V.ªs Ex.ªs que, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e, pelo facto de ter a meu cargo filha menor de 7 anos ... com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação, pretendo prestar o meu trabalho inerente às funções de empregada de balcão de 2ª em regime de trabalho flexível das 10,00 horas às 17,00 horas, de forma a poder levar e ir buscar a menor ao ATL do Centro ... cujo horário de funcionamento é das 7,00 horas às 19,00 horas.*
 - 1.2.2. *Para prova dos fundamentos invocados anexa-se à presente Declaração emitida pela ... em 28 de maio de 2012 da qual consta o horário de funcionamento do ATL do Centro ... frequentado pela menor e atestado emitido pela Junta de*



Freguesia ... em 23 de maio de 2012 comprovativo da residência e composição de agregado familiar.

1.3. Por carta datada de 2 de julho e remetida à trabalhadora em 3 de julho de 2012 e recebida pela trabalhadora em 5 de julho de 2012, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa, em síntese, pelos fundamentos seguintes:

1.3.1. *A Empresa ..., Lda, é uma Sociedade por quotas, cujo objeto é o comércio e indústria de produtos alimentares, nomeadamente, restauração, pizzaria, confeitaria, gelataria, padaria e salão de chá, sistemas de franchising, representações, estabelecimentos hoteleiros com restaurante e comércio de jornais e revistas.*

1.3.2. *No âmbito da sua atividade, a Empresa ..., explora um estabelecimento comercial denominados "...", o qual se situa Centro Comercial, "...", agora denominado "...", ao abrigo de um contrato de Integração de loja efetuado com a Empresa ..., S.A.*

1.3.3. *De acordo com o aludido Contrato, a Entidade Patronal comprometeu-se a ter a loja que explora naquele estabelecimento comercial aberta das 10H às 23H todos os dias da semana.*

1.3.4. *Para esse período de funcionamento/período de abertura do Centro Comercial foram elaborados e aprovados pelas entidades competentes, regimes de trabalho por turnos rotativos, ocupados por pelo menos dois trabalhadores em cada turno (principalmente entre as 12H e as 15H e as 19H e as 22H), o que permite, assim manter o dito estabelecimento aberto ao público no seu período de funcionamento.*

1.3.5. *Assim, no âmbito da sua atividade desenvolvida pela nossa Empresa e como presta serviços de restauração e pizzaria, o forte da nossa atividade é na prestação de serviço de almoços e jantares. Ora, é nesse estabelecimento*



comercial que a trabalhadora ... presta funções de Empregada de Balcão de 2ª, para as quais foi contratada, estando adstrita ao seguinte Horário de trabalho:

- **Domingo:** Entrada às 11H e saída às 22H
- **Segunda-Feira:** Entrada às 10H e saída às 17H
- **Terça-Feira:** Entrada às 10:30H e saída às 17.30H
- **Quarta-Feira:** Entrada às 10:30H e saída às 17:30H
- **Quinta-Feira:** Folga
- **Sexta-Feira:** Entrada às 17H e saída às 22H
- **Sábado:** Entrada às 10H e saída às 22H.

1.3.6. *A comunicação da trabalhadora não obedece aos requisitos legais, porquanto absteve-se de alegar o prazo pelo qual pretende usufruir deste horário, em conformidade com o preceituado no artigo 57.º n.º 1 alínea a) do Código de Trabalho.*

1.3.7. *Tal como se absteve de alegar em que dia da semana é que pretendia beneficiar de tal horário, como se lhe impunha fazer, uma vez que do seu horário de trabalho se prevê que trabalha aos Sábados e Domingos.*

1.3.8. *Contudo, por mera cautela, sempre se dirá que não poderá a Entidade Empregadora aceitar o pedido formulado pela Trabalhadora ..., pelas razões que passamos expor:*

1.3.9. *Como será fácil de entender, uma vez que prestamos serviços de restauração e pizzaria, o forte da nossa atividade é na prestação de serviço de almoços e jantares, sendo que se verifica uma maior afluência de clientes ao nosso estabelecimento entre as 12H e as 15H e as 19H e as 22H.*

1.3.10. *Sendo que, essa afluência é ainda maior aos fins de semana, nomeadamente às Sextas – horas de jantar – aos Sábados e Domingos.*



- 1.3.11.** *No sentido de assegurar os nossos serviços, entre as 12H e as 15H e as 19H e as 22H é sempre necessário que estejam dois trabalhadores a trabalhar em simultâneo — um a confeccionar os almoços/jantares e outro a servir às mesas.*
- 1.3.12.** *Como é do conhecimento da trabalhadora, além da trabalhadora ..., temos os seguintes trabalhadores adstritos àquele estabelecimento comercial:*
- ..., com o seguinte Horário de trabalho: Domingo (das 16 às 23H); Segunda-feira (das 10 às 19H), Terça-feira (das 15 às 23H) na Quarta-feira (das 10 às 19H) na Quinta-feira (Das 18 às 23H), na Sexta-feira (das 10 às 15H), ao Sábado (folga). Esta trabalhadora, por enquanto, encontra-se a gozar de dispensa para aleitação, uma vez que o seu filho tem apenas 6 meses de idade.
 - ..., o qual se encontra adstrito ao seguinte horário de trabalho a tempo parcial: Domingo (folga); Segunda-feira (das 12 às 16H), Terça-feira (das 12 às 16H) na Quarta-feira (das 12 às 16H) na Quinta-feira (Das 12 às 15H), na Sexta-feiras (das 12 às 16H), ao Sábado (folga)
 - ..., Domingo (das 10 às 19H); Segunda-feira (das 15 às 23H), Terça-feira (das 16 às 23H) na Quarta-feira (folga) na Quinta-feira (das 18 às 23H), na Sexta-feira (das 15 às 23H), ao Sábado (das 15 às 23H).
- 1.3.13.** *Ora, no que concerne ao pedido da trabalhadora vamo-nos apenas cingir ao trabalho executado nos dias de Sexta-feira, Sábado e Domingo, porquanto nos restantes dias da semana, a dificuldade apresentada pela Trabalhadora não se coloca, uma vez que o seu horário de entrada é às 10:00/10:30 e o horário de abertura do ATL é às 07:00, e o horário de saída é às 17:00/17:30 sendo que o horário de fecho do ATL é às 19:00, ou seja os horários estipulados para os dias de Segunda-feira, Terça-feira e Quarta-feira acautelam as alegadas preocupações da trabalhadora.*
- 1.3.14.** *Assim, à Sexta-feira a trabalhadora tem o seguinte horário: entra às 17H e sai às 22H, o qual não pode ser alterado pois nessa hora apenas se encontra a trabalhar o ... e a Trabalhadora ..., os quais se revelam indispensáveis aos*



serviços prestados pela Entidade Patronal a essa hora a fim de servir os jantares, conforme, aliás, já aqui demonstrado.

- 1.3.15.** *Conforme já alegado, a trabalhadora absteve-se de alegar em que dias da semana é que pretendia beneficiar de tal horário.*
- 1.3.16.** *No entanto, como a única preocupação revelada pela trabalhadora foi o horário de fecho da escola, tudo nos leva a crer que nos dias de Sábado e Domingo, essa preocupação não se coloca, porquanto a sua filha não frequentará a escola nesse dia.*
- 1.3.17.** *No entanto, por mera cautela, sempre se dirá que face aos horários dos trabalhadores já aqui anunciados, é completamente impossível dar um horário das 10 às 17H à trabalhadora aos Sábados, porquanto a Empresa apenas tem 2 trabalhadores a trabalhar ao Sábado que é a D. ... e o ..., uma vez que os funcionários ... e ... não trabalham ao Sábado.*
- 1.3.18.** *E relativamente aos Domingos à noite, também não pode a Entidade Patronal dar o horário das 10H às 17H à funcionária ..., porquanto as únicas funcionárias a trabalhar de forma a acautelar as horas dos jantares são a funcionária ... e a ..., sendo que esta última, se encontra a gozar da licença para aleitação.*
- 1.3.19.** *De modo que, caso se efetuasse a sua prestação de trabalho entre as 10H e as 17H de Sexta, Sábados e Domingos – dias de maior afluência ao estabelecimento comercial – e, porque, como referido cada turno que coincida com a hora de almoço e jantar tem que ser preenchido pelo menos por dois funcionários e tendo ainda em consideração que um dos trabalhadores é contratado a tempo parcial e uma das trabalhadoras está a gozar licença de aleitação, tal implicaria que o citado estabelecimento não conseguisse responder à procura dos clientes, ou, em alternativa que a Entidade Patronal*



tivesse que contratar uma nova funcionária para prestar trabalho das 17 horas em diante.

1.3.20. *Acontece que, atenta à crise que tem assolado o nosso país, à subida do IVA de 6% para 23% neste tipo de serviços, os custos suportados unicamente com o pessoal são quase paralelos ao resultado positivo mensal do estabelecimento, o que, desde logo, inviabiliza a contratação de um outro funcionário, sob pena de agravar ainda mais a situação financeira da Empresa.*

1.3.21. *Assim, lamentando o facto, informamos que, pelas razões acima referidas, não nos é possível satisfazer o seu pedido.*

1.4. A trabalhadora apresentou em documento datado de 11 de julho de 2012, que foi recebido em 13 de julho de 2012, apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo, em síntese que:

1.4.1. *O pedido apresentado em 11 de junho último, prende-se com o facto de a trabalhadora ter ficado no estado de viúva, com dois filhos menores a seu cargo, um dos quais com apenas 7 anos de idade, a quem é necessário prestar toda a assistência de que carece, desde ser entregue no ATL e após a ir buscar na instituição que frequenta.*

1.4.2. *Assim, desde junho de 2011 e até esta data a trabalhadora sempre cumpriu com o seguinte horário de trabalho: entre as 10,00h e as 17,00H às Terças, Quartas e Sextas-feiras, entre as 10,00h e as 19,00H às Segundas e Sábados e entre as 10,00h e as 18,00h aos Domingos. Sendo o dia de folga às Quintas-feiras.*

1.4.3. *A trabalhadora não tem conhecimento que tenha ocorrido qualquer alteração ao regime do horário de funcionamento do estabelecimento da sua entidade patronal, que implique alteração do horário de trabalho que a trabalhadora sempre cumpriu.*



- 1.4.4.** *A trabalhadora já deu conhecimento à entidade patronal da sua situação familiar, tendo inclusive junto Declaração Médica, na qual se atesta que atendendo à sua situação familiar, deve beneficiar de trabalho diurno, que lhe permita estar presente em casa à hora de jantar e de deitar os filhos menores.*
- 1.4.5.** *Assim, a entidade patronal ao não atender ao pedido formulado pela trabalhadora para gozar do direito ao trabalho em regime flexível, pelas razões que invoca, nomeadamente nos n.º 9 a 24 da comunicação de 2 de julho último, não assiste razão.*
- 1.4.6.** *Pois, o que a trabalhadora pretende é apenas gozar de um direito que lhe assiste, enquanto a sua filha menor de 7 anos não completar os 12 anos de idade.*
Prendendo-se ainda com o facto de ter ficado viúva e de necessitar de prestar assistência aos filhos menores, a partir da 17,00h, por ser esse o horário que a filha menor é entregue em casa.
- 1.4.7.** *Os motivos invocados pela entidade patronal não justificam que seja indeferido o pedido apresentado pela trabalhadora, uma vez que, o horário de funcionamento do estabelecimento é o mesmo, não tendo sido alterado, nem o número de trabalhadores foi alterado.*
- 1.4.8.** *Constatando que a razão invocada pela Entidade Patronal seja a crise e o aumento do IVA, que não se enquadram no n.º 2 do art. 57.º do Código de Trabalho,*
pelas razões expostas deve ser dado provimento ao pedido de horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art. 56.º n.º 1 do Código de Trabalho.



- 1.5. Na remessa do processo para a CITE, a empresa alega que este documento da trabalhadora foi entregue fora do prazo de 5 dias que a lei impõe, o que é verdade.
- 1.6. Isso não parece, contudo, ser impeditivo de que se tenha em conta as observações da trabalhadora, o que, aliás, fez a empresa, ao juntar ao processo o registo das entradas e saídas do trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 atividade 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. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*



- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a empresa dá conhecimento à trabalhadora da intenção de recusa do horário flexível dentro do prazo legalmente estabelecido.
- 2.8.** A trabalhadora pede o horário flexível *das 10,00h às 17,00 h, para poder levar e ir buscar a sua filha ao ATL.*
- 2.9.** Na apreciação, apesar de remetida fora de prazo, a trabalhadora vem acrescentar *que desde junho de 2011, até esta data, que cumpre o horário seguinte:*
- *terças, quartas e sextas – das 10, 00 h às 17,00 h*
 - *segundas e sábados – das 10,00 h às 19,00 h*
 - *domingos – das 10,00 h às 18,00 h*
- 2.9.1.** Acrescenta ainda a trabalhadora que *pretende gozar um direito que lhe assiste, enquanto a sua filha de 7 anos não completar 12 anos; e que*



- 2.9.2.** *Os motivos invocados não justificam que o pedido seja indeferido, uma vez que o horário de funcionamento do estabelecimento é o mesmo, e o número de trabalhadores também não foi alterado.*
- 2.10.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa dizendo que o estabelecimento funciona entres as 10 h e as 23 h de todos os dias, *tendo elaborado os horários em regime de turnos rotativos, ocupados por pelo menos dois trabalhadores em cada turno, principalmente entre as 12 h e as 15 h, e as 19 h e as 22 h.*
- 2.10.1.** Diz ainda que na segunda, terça e quarta-feira o horário que já é atribuído à trabalhadora ... (ver ponto 1.3.5 deste parecer) *acautela as suas preocupações*, por estar de acordo com o seu pedido;
- 2.10.2.** Acrescenta que na sexta-feira o horário desta trabalhadora *não pode ser alterado pois* na hora do jantar apenas se encontram a trabalhar dois trabalhadores, sendo um deles a ...;
- 2.10.3.** Ao sábado e domingo, uma vez que a única preocupação revelada pela trabalhadora foi o horário de fecho a escola, entende a empresa que *essa preocupação não se coloca, porquanto a sua filha não frequentará a escola nesses dias.*
- 2.10.4.** Explica ainda a empresa que nestes dias também não pode ser atribuído o horário pretendido à trabalhadora ..., uma vez que no sábado apenas se encontram 2 trabalhadores a trabalhar e no domingo à hora do jantar também se encontra esta trabalhadora em conjunto com outra, *que se encontra com dispensa para aleitação.*
- 2.11.** A empresa junta os horários de trabalho entregues na ACT e o registo de entrada e saída da trabalhadora ..., que coincidem com o que alega na sua argumentação justificativa da intenção de recusa do horário flexível.

- 2.12.** A trabalhadora diz que faz um horário diferente. Mas, a verdade é que os documentos apresentados pela entidade patronal estão escritos e rubricados pela trabalhadora.
- 2.13.** Portanto, a serem fidedignos os documentos apresentados pela empresa, a trabalhadora tem na segunda, terça e quarta-feira o horário que pretende;
- 2.14.** A empresa demonstra a impossibilidade de atribuição do horário pedido pela trabalhadora na sexta-feira;
- 2.15.** A trabalhadora não apresenta outras razões para o pedido que não seja o horário do estabelecimento de ATL da sua filha, nem no pedido inicial nem na apreciação posterior, muito embora a empresa tenha apresentado este facto na intenção de indeferimento;
- 2.16.** Assim, não se encontram razões para não aceitar a justificação da empresa no caso do horário de sábado e domingo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- a)** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., Lda., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
 - b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente 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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

n.º 2, al. b), 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, o que pode consistir na elaboração de horários rotativos.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DO VOTO:

Ponderadas as condições de estruturação dos horários pretendidos pelos trabalhadores da empresa, verifica-se que é possível aplicar o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, sobretudo no que concerne ao dia de sexta-feira, visto que há possibilidade de organizar o trabalho atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, onde só este dia está, de facto, em causa, para permitir a flexibilidade pretendida.

Num momento em que Portugal envelhece todos os dias, dificultar a concessão do direito à flexibilidade só agudiza e torna mais difícil a opção por ter crianças e criar uma família, quando também são muitos os constrangimentos nos serviços de apoio à infância.

Daí o nosso voto contra da UGT e CGTP.