



PARECER N.º 248/CITE/2012

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 1101 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 20/11/2012, 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 2/10/2012, e recebido na entidade empregadora, em 4/10/2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “...(...) a exercer função de Empregada de Balcão na empresa ..., SA. desde 30 de dezembro de 2008, vem por este meio mui respeitosamente solicitar que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível”.
- 1.4.** “Tal requerimento tem por base o facto de possuir um filho menor de 2 anos (ver comprovativo em anexo) que está a criar sozinha e a



necessidade de conciliar o trabalho com a prestação de cuidados diários ao mesmo.”

- 1.5. “Para tal venho por este meio propor acordo no sentido de ter um dos seguintes horários: 09H00 às 16h00 ou das 10h00 às 17h00. Estou, contudo, disponível para trabalhar uma vez por semana até às 22h00”.
- 1.6. “Solicito ainda, para o efeito do mencionado acima, que me seja concedida uma folga ao fim de semana (sábado ou domingo pelo menos uma vez por mês)”.
- 1.7. A entidade empregadora, através do Ofício datado de 8/10/2012, vem informar a trabalhadora requerente de que “Na sequência da sua carta rececionada a 04 de outubro de 12, serve a presente para informá-la que caso pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deverá efetuar um pedido, dirigido à empresa, nos termos e de acordo com os procedimentos definidos no art.º 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.8. “Mais informamos, que na carta que nos enviou não informou qual o prazo previsto e não enviou declaração da qual conste e ateste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, embora refira a dada altura (ver comprovativo em anexo) o mesmo não constava.”
- 1.9. Em resposta ao pedido de aperfeiçoamento do requerimento solicitado pela entidade empregadora, a trabalhadora vem dizer, em 26/10/2012 e recebido pela empresa em 31/10/2012, que “Na sequência da vossa carta datada de 8 de outubro de 2012, venho por este meio e a propósito do pedido de horário flexível nos termos do art.º 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12/2 acrescentar que o prazo previsto para trabalhar em horário



flexível é de 4 anos ou seja até a criança completar 6 anos de idade. Aproveito para, pedindo desculpas pelo lapso, enviar em anexo o comprovativo de vivência em comunhão de mesa e habitação com a minha filha bem como a declaração da inscrição numa Creche ...”.

- 1.10.** Em 07.09.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, por carta registada com aviso de receção, recebida pela trabalhadora em 12/11/2012, com os seguintes fundamentos:
- 1.11.** “Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 31 de outubro, a solicitar a prestação de trabalho apenas no horário compreendido entre as 9:00 horas e as 17:00 horas e um dia na semana até às 22:00 horas, horário que é o que se encontra a realizar atualmente”.
- 1.12.** “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, poderemos não conseguir reunir as condições necessárias para podermos, continuar a acolher a sua pretensão”.
- 1.13.** “Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:
- 1.14.** “Pressupostos mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento:”



- 1.15.** “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 exceção o Centro Comercial ..., onde desempenha atualmente as suas funções”.
- 1.16.** “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 ...”.
- 1.17.** “É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos estabelecimentos dos centro comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno”.
- 1.18.** “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 10:00 horas, até ao fecho do centro comercial, que ocorre às 23:00 horas”.
- 1.19.** “O estabelecimento da empresa sito no Centro Comercial ..., ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 12 colaboradores, sendo que os 12 colaboradores desempenham as suas funções a tempo inteiro”.
- 1.20.** “Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do Centro Comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos”.



- 1.21.** “O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10:00 às 23:00 horas e um horário de laboração das 9:00 às 23:00 horas”.
- 1.22.** “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:
- 1.23.** “ . Um chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja");
 . Dois empregados de balcão (internamente designado por "chefe de turno");
 . Uma cozinheira;
 .Oito empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração”.
- 1.24.** “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, cinco colaboradores na hora de almoço e quatro na hora de jantar”.
- 1.25.** “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) Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

- 1.26.** Do atual funcionamento do estabelecimento sito no centro comercial ...”, refere a empresa que “Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no Centro Comercial ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto A.(V) supra”.
- 1.27.** “Limitando a ... a prática de turnos, ao horário fixo das 09.00 às 16.00 horas ou até às 17.00 horas, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente 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”.
- 1.28.** “Sucedo, 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 nove colaboradores têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos”.
- 1.29.** “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”.
- 1.30.** “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”.

- 1.31.** “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)”.
- 1.32.** “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”.
- 1.33.** “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, a impossibilidade de podermos não conseguir continuar a reunir as 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”.
- 1.34.** “Assim, a única forma que temos conseguirmos continuar a assegurar e ir de encontro ao seu pedido de flexibilidade de horário será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial com a respetiva revisão das condições remuneratórias”.
- 1.35.** Compulsados os elementos constantes do processo administrativo, verificamos que a trabalhadora, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa.



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 flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo 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:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”
- 2.4.** 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.



- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.^{os} 2 e 3 do 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.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal



de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos 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 poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** 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 (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de a empresa ter 12 colaboradores, dos quais uma chefe de balcão (gerente de loja), dois empregados de balcão (chefe de turno) e oito empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração e 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, cinco colaboradores na hora de almoço e de quatro no hora de jantar num estabelecimento, cujo período de funcionamento é, 7 dias por semana, das 09h00 às 23h00, e o horário de atendimento é de abertura às 10:00 horas, até ao fecho do Centro Comercial que ocorre às 23:00 horas, e com o prejuízo que poderia advir para os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.

2.12. Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão da trabalhadora assente na 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 com a mesma função e com funções de responsáveis de loja terem igualmente responsabilidades familiares, sendo que mais nove colaboradores têm filhos menores a seu cargo, tendo toda a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.

2.13. Todavia, a empresa não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.



2.14. Ora, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa.

2.15. Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário de funcionamento da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, ou seja arquitetar o seu modelo de duração e organização do tempo de trabalho.

POR OUTRO LADO,

2.16. Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a empresa alega ainda que “ (...) em centros comerciais existem 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 do ... e que 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 centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno.

2.17. 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 das alegadas



regras internamente instituídas, nomeadamente o conjunto de regras impostas aos lojistas e alegadas obrigações inflexíveis e consequentemente o respetivonexo causa/efeito com o pedido concreto da trabalhadora requerente.

- 2.18.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora.
- 2.19.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.20.** 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 atividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.21.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.22.** Na realidade, 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.

- 2.23.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.24.** Por outro lado, é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “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, a impossibilidade de podermos não conseguir continuar a reunir as 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.
- 2.25.** E termina reconhecendo que “Assim, a única forma que temos para conseguirmos continuar a assegurar e ir de encontro ao seu pedido de flexibilidade de horário será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial com a respetiva revisão das condições remuneratórias”.
- 2.26.** Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente no estabelecimento em que a requerente



presta a sua atividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excecional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

- 2.27.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.28.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.29.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.



2.30. Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa.

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 127º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212º 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 atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 10 DE DEZEMBRO DE 2012