



PARECER N.º 26/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 106 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.01.2012, a CITE recebeu da ..., S.A. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 11.01.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Eu, ... colaborador desta empresa (...) venho por este meio solicitar autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, com o horário compreendido entre as 8:00 e as 18.00 horas de modo a prestar acompanhamento à minha filha menor ..., para tal efeito, junto comprovativo da comunhão de mesa e habitação, e



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

declaração que comprova que o pai da menor estará ausente não podendo portanto prestar ele esse acompanhamento”.

1.3. Em 21.01.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. Que “ (...) Não refere o prazo pelo qual pretende usufruir deste horário”.

1.3.2. “Acresce que, actualmente verifica-se um maior fluxo de clientes ao fecho durante praticamente toda a semana, o que obriga a que o quadro de pessoal adstrito à área da frente de loja tenha de contemplar sempre 12 colaboradores ao fecho”.

1.3.3. “Ao limitar o horário de saída desta colaboradora às 18h00, estaríamos a sobrecarregar outros colegas da área da frente de loja, que também têm filhos menores”.

1.3.4. “De facto, na frente de loja, trabalham 59 operadoras, sendo que 27 delas têm filhos menores”.

1.3.5. “Acresce que, a frente de loja tem quatro colaboradoras com flexibilidade de horário até 2012, duas colaboradoras em período de amamentação e outras três em Licença parental”.

1.3.6. “Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área da frente de loja e simultaneamente garantir a prossecução da actividade da loja em condições de normalidade e



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

sem proceder a um reforço da quadro, situação que causaria prejuízo à Empresa.”

1.4. Em 26.01.2012, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. Que, “Com excepção do vertido nos art.º 1.º a 5.º, nos quais é feita uma resenha do requerimento da trabalhadora tudo o mais se impugna por não corresponder à verdade”.

1.4.2. “A trabalhadora pretende usufruir do regime de horário flexível pelo período de um ano”.

1.4.3. “Toda a fundamentação da resposta ao pedido formulado, não corresponde à verdade dos factos, senão vejamos”:

1.4.4. “A trabalhadora tem a categoria profissional de operadora especializada, trabalhando como adjunta da chefe de caixa”,

1.4.5. “Não colhendo a tese de que ‘(...) na frente de loja trabalham 59 operadoras, sendo que 27 delas têm filhos menores’.”

1.4.6. “A trabalhadora não é operadora de caixa, não estando a violar qualquer principio de equidade ou justiça, para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro de pessoal da área de frente de loja”,

1.4.7. “muito menos a obrigar a entidade patronal a proceder a um reforço do quadro, e por inerência causar prejuízo à empresa”.



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

- 1.4.8.** “Na medida em que, a trabalhadora e mais outra colega são adjuntas da chefe de caixa, sendo certo que estas não têm filhos”.
- 1.4.9.** “Acréscce que têm a colaboração de mais uma colega que não tendo a categoria profissional de operadora especializada”,
- 1.4.10.** “é quem assegura os períodos de férias, folgas outros períodos com picos de maior fluxo de clientes”.
- 1.4.11.** “Assim, não consegue a trabalhadora compreender as razões e fundamentos para a intenção de indeferir o pedido por si formulado”.
- 1.5.** Em 9 de fevereiro de 2012, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por e-mail, aos serviços desta Comissão, o mapa de horários em vigor e respetiva rotação dos trabalhadores que trabalham na mesma secção da requerente e informação concreta dos horários que a empresa pratica.
- 1.6.** A entidade empregadora presta ainda os seguintes esclarecimentos:
- “2 - Quantos trabalhadores trabalham efectivamente na secção da requerente:
67 colaboradores (25 colaboradores tempo inteiro e 42 part-times)”;
- “3) Quem se encontra em gozo do horário flexível:
- ...
- ...
- ...
- ...”



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

“4) Qual a categoria exacta da trabalhadora:
Operador Principal”

“5) Quem são as/os trabalhadoras/res afectas à mesma categoria e na
mesma secção:

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...”

“6) Designadamente quem substitui a trabalhadora e se eventualmente
se encontra a gozar horário flexível:

... (Filhos com menores de 12 anos)
... (A gozar de Licença Parental)
...
... (Filhos com menores de 12 anos)
...
... (A gozar de Licença Parental)
...
... (Filhos com menores de 12 anos)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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



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

comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3. É de salientar que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, em que o/a trabalhador/a propõe que a sua presença seja obrigatória durante todo o período de trabalho diário por si indicado, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.4. No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de um ano, propondo que lhe seja elaborado horário flexível entre as 8:00h e as 18:00h, de modo a poder prestar acompanhamento à sua filha menor



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

(com 7 anos de idade), informando que o outro progenitor se encontrará ausente em Angola, a partir do dia 14 de janeiro de 2012 por tempo indeterminado.

- 2.5.** 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 (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.6.** No processo concreto, ora em apreciação, nem a entidade empregadora nem a trabalhadora informam qual o horário que esta pratica, ficando claro, contudo, que pratica horário rotativo, conforme os mapas de horários em vigor remetidos à CITE.
- 2.7.** A empresa alega, fundamentalmente, que “actualmente verifica-se um fluxo de clientes ao fecho durante praticamente toda a semana, o que obriga a que o quadro de pessoal adstrito à área da frente de loja tenha de contemplar sempre 12 colaboradores ao fecho”.
- 2.8.** Alega ainda que “Ao limitar o horário de saída desta colaboradora às 18h00, estaríamos a sobrecarregar outros colegas da área da frente da loja, que também têm filhos menores”.
- 2.9.** E que “na frente de loja, trabalham 59 operadoras, sendo que 27 têm filhos menores”.
- 2.10.** A trabalhadora, ora requerente, refuta estas alegações, referindo que tem “a categoria de operadora especializada, trabalhando como adjunta da chefe de caixa e que não colhe a tese de que na frente de loja trabalham 59 operadoras, sendo que 27 delas têm filhos menores”.



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

- 2.11.** Ora, na verdade, salvo o devido respeito, a resposta da entidade empregadora parece ser contraditória, pois num primeiro momento afirma que existe na frente de loja um universo de 59 operadoras, sendo que 27 delas têm filhos menores, e num segundo momento, em sede de aclaração e demonstração dos factos, afirma que trabalham 67 colaboradoras na secção da requerente, sendo que 8 têm a mesma categoria que a requerente – operador principal – e só quatro trabalhadoras se encontram em gozo de horário flexível e, curiosamente, verifica-se que não pertencem à mesma secção nem têm a mesma categoria da trabalhadora.
- 2.12.** A empresa, apesar de afirmar (no ponto 6 dos seus esclarecimentos), que 3 trabalhadoras têm filhos menores de 12 anos não concretiza que estejam a gozar o horário flexível, porquanto não aparecem na relação das trabalhadoras que se encontram em gozo de horário flexível (cfr. ponto 3 dos seus esclarecimentos), galgando a argumentação sem qualquer fundamentação legal de que “ao limitar o horário de saída desta colaboradora às 18 horas, estaríamos a sobrecarregar outros colegas da área da frente de loja, que também têm filhos menores”.
- 2.13.** Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.
- 2.14.** Na verdade, não basta afirmar que “torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro de pessoal da área da frente de loja e simultaneamente garantir a prossecução da actividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à Empresa”.



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

2.14.1. Ora, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora também 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.

2.14.2. Assim, caberia à entidade empregadora 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 n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.

2.15. 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 e hipotética.

III – CONCLUSÃO



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

- 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 ...

- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**