

## PARECER N.º 75/CITE/2012

**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 332 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 2012.04.10, da ..., S.A. (doravante referida apenas por ...), com sede ..., na Maia, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... (doravante referida por trabalhadora), com a categoria de operadora especialista, a prestar serviço em estabelecimento da ..., sito no "... Shopping".

1.2. Nos termos da cópia remetida em anexo ao pedido de parecer prévio, o requerimento da trabalhadora foi recebido pela entidade empregadora em 2012.03.15 e no mesmo reporta as suas circunstâncias pessoais, familiares - como a necessidade de cumprir os seus deveres legais de assistência aos seus filhos menores - , e ainda profissionais, a enquadrar e a fundamentar o seu pedido, o qual, abreviadamente, tem o seguinte teor:

- A trabalhadora tem um filho de 7 anos, a frequentar o 2.º ano de escolaridade e ainda uma filha, porém (<sup>1</sup>) de 13 anos, a frequentar o 7.º ano de escolaridade;

---

<sup>1</sup> O regime de horário flexível tem como requisito que o trabalhador tenha filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica.



- O seu filho vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;
- O tempo de trabalho da trabalhadora tem sido organizado pelo empregador, entre as 09H00 e as 19H00”;
- Em 2001, a trabalhadora celebrou contrato de trabalho com a ..., com a condição, acordada com os recursos humanos do empregador, que durante o ano de início do contrato, e apenas nesse, trabalharia entre as 15H00 e as 24H00, sendo que, no ano seguinte (2002), passaria a trabalhar, apenas, no período diurno, uma vez que, nessa altura, já era mãe da sua filha primogénita, nascida em 1999;
- Desde 2002 até ao momento do pedido, o empregador organizou o tempo de trabalho da trabalhadora no período diurno, isto é, entre as 10H00 e as 19H00;
- Recentemente, a gerência da loja da ... do “... Shopping“ informou a trabalhadora que pretende que esta labore, a contar de 2012.04.12, das 15H00 às 00H00, durante duas semanas, seguidas ou interpoladas, mensalmente;
- Na restante quinzena mensal, de forma seguida ou interpolada (<sup>2</sup>), a trabalhadora manteria o horário das 10H00 às 19H00;
- A trabalhadora assinala que a alteração de horário não observou o regime do artigo 217.º do Código do Trabalho, nomeadamente houve omissão das consultas prévias previstas por aquela norma;

---

<sup>2</sup> Esta formulação acompanhou a redação do texto original. Presume-se que se reportará às semanas da quinzena.



- O requerimento conclui a solicitar ao empregador, nomeadamente, o regime de horário flexível, a vigorar a partir de 2012.04.16, durante 4 (quatro) anos, diariamente, entre as 10H00 e as 19H00, incluindo, quando aplicável, fins de semanas e feriados.

**1.2.1.** No processo remetido, junto à cópia do pedido da trabalhadora, consta a cópia do documento neste referenciado como em anexo: uma cópia da declaração da Junta de Freguesia de Santo António dos Cavaleiros a comprovar a situação da vida em comunhão de mesa e habitação da trabalhadora e do seu filho de 7 anos.

**1.3.** A comunicação da entidade empregadora da intenção de recusa do pedido por exigências imperiosas do funcionamento da empresa (e concretamente do estabelecimento) foi-lhe entregue em mão e assinada <sup>(3)</sup> pela trabalhadora em 2012.03.30.

**1.3.1.** Na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora assinala que o horário de trabalho desta *sempre foi determinado unilateralmente pela empresa no exercício do poder de direção do empregador*” e *“nunca houve qualquer acordo (...) relativamente ao (...) horário de trabalho”*.

**1.3.2.** No que respeita ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a empresa fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos que, abreviadamente, a seguir se enunciam:

a) O período de funcionamento do estabelecimento é entre as 10:00 horas e as 24:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo, laborando dez operadores de loja:

---

<sup>3</sup> Na última folha do documento.



- quatro Operadores de Loja trabalham em regime “full-time” (nomeadamente a trabalhadora e os seus colegas ..., ... e ...);

Estes quatro operadores de loja asseguram o funcionamento normal do estabelecimento durante o período de funcionamento.

- seis Operadores de Loja trabalham em regime “part-time” (designadamente os colegas ..., ..., ..., ..., ..., ...).

Os trabalhadores que trabalham em regime ‘part-time’ têm um horário fixo, por forma a reforçarem o quadro de pessoal durante os períodos de maior afluência de clientes. Assim:

- a colaboradora ... trabalha das 18:00 horas às 23:00 horas, entre Segunda-Feira e Sexta-Feira;

- os colaboradores ..., ..., ..., ..., ... trabalham apenas ao Sábado e Domingo, em diversos horários distribuídos ao longo do dia.

Estes colaboradores têm compromissos pessoais e profissionais nos momentos em que não se encontram ao serviço da empresa.

A alteração do horário de trabalho poderia criar-lhes prejuízos e provocar assim um conflito entre a empresa e esses colaboradores.

b) A loja implementou um sistema de horários rotativos, que em regra é o seguinte <sup>(4)</sup>:

i. o horário da manhã: entre as 10:00 horas e as 19:00 horas, com uma hora de intervalo de descanso;

---

<sup>4</sup> A entidade empregadora, na comunicação da intenção de recusa de autorização, refere a existência de um terceiro horário, sem explicitar, todavia, os respetivos termos.



- ii. o horário da noite: entre as 14:00 horas e as 24:30 horas, com uma hora de intervalo de descanso.
- c) A elaboração do sistema de horários teve em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados, nomeadamente: o horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- d) Através deste sistema de horários rotativos:
- i) estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na loja durante todo o período de funcionamento;
  - ii) garantida a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários e cria condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
  - iii) O horário implementado permite a todos os Operadores de Loja que trabalham em regime “full-time” distribuam equitativamente a penosidade de fazer o “horário da noite”.
- e) A empresa assumiu com todos os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no ‘horário de noite’ fosse equitativamente distribuída entre todos.
- f) Se a ... concedesse à trabalhadora o horário pretendido, seria necessário submeter os seus três colegas a um esforço e penosidade



acrescidos, pois estas teriam de realizar o horário de fecho com maior frequência.

h) ao conceder à trabalhadora apenas e sempre o “horário da manhã”:

i) os demais colegas de trabalho teriam de ser sempre afetos ao “horário da noite”, ficando assim sujeitos a uma maior penosidade e prejudicando a conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional;

ii) a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais colaboradores, o provocaria um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a empresa), conflitos internos na equipa, e desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja;

iii) O trabalhador ... (com horário a full-time) ficaria particularmente prejudicado, pois este também tem um filho menor de 12 anos e teria que fazer com uma elevada frequência o horário da noite.

i) Em suma, o horário de trabalho requerido iria colocar em causa o funcionamento da equipa pois inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontra implementado, colocando em causa o funcionamento da equipa e conseqüentemente da loja.

**1.4.** A trabalhadora, em 2012.04.03, remeteu à sua entidade empregadora, a sua apreciação do fundamento da intenção de recusa, sendo o seu teor, em síntese, o seguinte:

- A trabalhadora reitera o seu requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível;



- A intenção de recusa do pedido de horário flexível por parte da entidade empregadora não expõe qualquer situação de facto capaz de evidenciar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhadora se esta fosse imprescindível, sendo os factos relatados juridicamente irrelevantes, por não preencherem os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho para fundamentarem a recusa do pedido de autorização;
- para além de o relato dos factos em causa, em rigor, não corresponder integralmente à verdade, designadamente no tocante à (inexistência) de convenção de horário firmado aquando da celebração de contrato com o empregador (...);
- ficou por demonstrar que a alteração do horário de trabalho tivesse sido antecedida de consulta das entidades referidas no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho;
- no que respeita à alteração de horário que a entidade empregadora pretende promover unilateralmente, a trabalhadora assinala ainda que a alteração visada, ao violar o acordado individualmente com a trabalhadora quanto ao seu horário, desrespeita o estatuído pelo n.º 4 do artigo 217.º do Código supra referido e, nesses termos, afigura-se um comportamento passível da contraordenação prevista pelo n.º 6 do mesmo artigo;
- relembra a trabalhadora que foi a intenção de alterar unilateralmente o horário que a levou ao requerimento de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- invoca 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, que resultam, nomeadamente:

- dos normativos destinados à proteção da parentalidade, e demais acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares;
- do entendimento expresso quanto a essa necessidade por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no Parecer n.ºs 58/CITE/2011, 67/CITE/2011 e 68/CITE/2011.

**1.5.** O processo remetido pela entidade empregadora à CITE – para além das cópias do pedido de autorização formulado pela trabalhadora, com o respetivo anexo, e a respetiva resposta da entidade empregadora de intenção de recusa e a apreciação que a mesma teve da trabalhadora – integra ainda uma cópia do contrato de trabalho a termo certo (pelo prazo de 7 meses, renovável), datado de 2001.11.14, celebrado entre a ..., S.A. e a trabalhadora, nos termos do qual consta que o horário de trabalho acordado é, em média, de 40 horas semanais, de Segunda-Feira a Domingo, incluindo feriados, competindo à entidade empregadora a fixação e/ou alteração do horário de trabalho.

**1.6.** Atento o teor dos factos aludidos de forma díspar nas comunicações de ambas as partes, foram solicitadas informações adicionais, tendo sido remetidas à CITE cópias dos seguintes documentos, relativos ao estabelecimento da ... no “... Shopping”:

- Lista nominal dos trabalhadores da loja;
- Mapas dos horários de trabalho distribuídos a todos os trabalhadores da loja, de novembro de 2011 a abril de 2012;
- Anexo A do Relatório Único, com o quadro pessoal do estabelecimento, referente ao ano de 2010, incluindo as tabelas de descodificação.



- 1.6.1.** Na referida informação ulterior, a entidade empregadora afirma que a ...  
não tem o horário de trabalho acordado com nenhum dos trabalhadores  
do seu estabelecimento sito em ...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3.** Assim, atentos os princípios constitucionais enunciados, existem diversas normas do Código do Trabalho que visam concretizá-los, nomeadamente os artigos 55.º a 57.º (trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares), o n.º 3 do artigo 127.º (deveres do empregador), na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º (elaboração do horário do trabalho), n.º 2 do artigo 221.º (organização de turnos).

- 2.4.** O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê expressamente o



direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.4.1.** Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador 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 em como o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.2.** Uma vez apresentada esta pretensão ao empregador, este apenas poderá recusar o pedido se, no prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, lhe comunicar por escrito a sua intenção de recusa do pedido e apenas fundamentada:

- em exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE <sup>5</sup>, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a.

**2.4.4.** 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>6</sup>

**2.5.** Enunciado o quadro normativo aplicável aos pedidos de autorização de

<sup>5</sup> A entidade competente, ao tempo à luz da alínea c) do artigo 3.º do DL n.º 124/2010, de 17 de novembro, atualmente, por força de idêntica alínea e artigo do DL n.º 76/2012, de 26 de março.

<sup>6</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



trabalho em horário flexível, passando à apreciação do pedido de parecer prévio ora submetido à Comissão, no que respeita à tramitação observada, cumpre referir que são dados como observados os prazos das diferentes fases do processo do pedido consagrados no artigo 57.º do Código de Trabalho e, nesses termos, o processo é considerado tempestivamente remetido à CITE pela entidade empregadora, pelo que cumpre proceder à análise do mesmo e emitir o parecer.

**2.6.** Antecedendo a apreciação jurídica da intenção de recusa e dos seus fundamentos, passamos a referir, mas desta feita de forma sumária, o que a trabalhadora e a sua entidade empregadora alegaram e ainda do que foi trazido ao conhecimento da CITE, quer inicialmente - através do processo remetido -, quer ulteriormente, por informação adicional prestada pela entidade empregadora.

**2.7.** No que respeita ao pedido da trabalhadora e ao preenchimento dos requisitos que o n.º 1 do artigo 56.º e o regime do artigo 57.º ambos do Código do Trabalho, enunciam quanto ao pedido de horário flexível, cumpre referir o seguinte:

- A trabalhadora, alega ser mãe de dois menores, um dos quais de sete anos de idade e que assinalou viver em comunhão de mesa e habitação e necessitarem do seu apoio, assistência e acompanhamento;

- A autorização que a trabalhadora solicita é para trabalhar em regime de horário flexível durante 4 anos, diariamente entre as 10h00 e as 19h00, incluindo, quando aplicável, fins de semana e feriados.

Do ponto de vista do regime dos artigos supra aludidos, o pedido observa o legalmente exigido, pelo que a esta Comissão nada obsta à sua apreciação.



Acresce, por último, que não tendo a empresa estabelecido um regime de horário flexível, é legalmente pertinente o pedido formulado por uma trabalhadora, que tendo um dos filhos de idade menor que 12 anos, apresente o pedido em análise.

**2.8.** A trabalhadora alude que o seu pedido resulta de a entidade empregadora pretender alterar o horário consigo acordado e que o promove em desrespeito ao regime de alteração do horário consagrado no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Considerando que o pedido de horário flexível carece, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de ser submetido à CITE - que promove a aferição da intenção de recusa do pedido nomeadamente através da compaginação dos seus fundamentos ao que legalmente constitui recusa legítima – sendo que a matéria da alteração de horário de trabalho e o apuramento da licitude da sua concretização face ao regime individualmente acordado, ainda que juridicamente relevante, não é efetivamente a matéria objeto do procedimento em causa, a CITE não se pronunciará sobre esta questão (<sup>7</sup>) no âmbito deste processo.

**2.9.** No que respeita ao fundamento invocado pela entidade empregadora na sua comunicação de intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em horário flexível, é por esta reconduzido ao fundamento legalmente admitido à luz do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.9.1.** Entende a empresa que ao ter adotado um regime de turnos rotativos e

---

<sup>7</sup> Sendo a matéria passível de procedimento autónomo e por impulso da trabalhadora, nomeadamente perante a Autoridade das Condições de Trabalho, entidade com competência inspetiva e sancionatória em matéria laboral



encadeados, permite-lhe:

- estarem sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na loja durante todo o período de funcionamento;
- distribuição de horários equitativa de horários pelos trabalhadores, sendo estes 10 na totalidade, 4 com horário completo (em que se inclui a trabalhadora que solicitou o horário flexível) e outros 6 com horário em part-time);
- garantida a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários com maior penosidade e cria condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, sendo que uma alteração de horários colidiria com o direito à conciliação da atividade profissional e com a vida familiar de um trabalhador de horário completo e igualmente com filho menor de 12 anos e com os horários acordados com os demais trabalhadores, o que provocaria um conflito laboral entre eles e a empresa, entre a equipa e a desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

**2.9.1.1.** Todavia, no que respeita à atribuição do horário à trabalhadora impedir manter o número mínimo de trabalhadores na loja no período de funcionamento, a entidade empregadora não explicita minimamente essa conclusão,

**2.9.1.2.** No que respeita aos trabalhadores em atividade no estabelecimento, a consulta dos horários distribuídos ao pessoal do estabelecimento nos últimos seis meses e em particular o de abril de 2012, evidenciou que existem outros trabalhadores para além dos identificados na comunicação da intenção de recusa – ainda que excluindo os trabalhadores com funções de enquadramento – pelo que a possibilidade de redistribuição dos horários não se revela consonante



à que consta da comunicação de intenção de recusa à trabalhadora, não se podendo concluir ainda que a diferença de pressupostos seja irrelevante.

**2.9.1.3.** Quanto à alegação de que o regime de horários - que a trabalhadora pretende evitar - garante a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição de horários com maior penosidade e o respeito pelo direito de um outro trabalhador também com responsabilidades familiares, não estando senão alegada, sem uma comprovação do real conflito de direitos a que corresponderia a aceitação do pedido de horário flexível, é entendimento reiterado desta Comissão que a mera alegação de conflito de direitos não pode sobrelevar e prejudicar - sem prejuízo de reversibilidade do direito reconhecido por alteração das circunstâncias - as situações de exercício efetivo de invocação de direitos de proteção legalmente estabelecidos para a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, sob pena de irrelevância do regime especial do artigo 57.º do Código do Trabalho, face ao regime regra do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**2.9.1.4.** Por último, não obstante da referência da entidade empregadora à inviabilidade da atribuição do regime de horário de trabalho solicitado por força de o mesmo determinar a redefinição de horários de trabalho em violação ao acordado com os demais trabalhadores, é de referir que em email remetido, em 2012.04.24, pela entidade empregadora à CITE a acompanhar a documentação ulteriormente entregue à análise desta, é promovida uma declaração a referir expressamente que a empresa *não tem o horário de trabalho acordado com nenhum trabalhador do estabelecimento da ... sito no "... Shopping"*.

Atenta esta retificação, é de concluir que ficou assim retificada a alegação inicial da entidade empregadora de que a atribuição do



horário flexível à trabalhadora colidiria com os acordos com os demais trabalhadores, pelo que se considera prejudicado o alcance da alegação e nesses termos desvalorizada para justificar a recusa de autorização do horário flexível solicitado.

**2.10.** Pelo exposto, a Comissão não pode deixar de concluir que a intenção de recusa do pedido de autorização de horário flexível pela respetiva entidade empregadora não tem fundamento em *razões imperiosas de funcionamento da empresa*, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2012**