



## PARECER N.º 5/CITE/2013

**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 1227 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 2012.12.17, a CITE recebeu da ..., S.A. (doravante referida por Entidade Empregadora), com sede Edifício ... – 5.º Piso, Lugar do ..., ..., ... Maia, por email, 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 Técnica Auxiliar de Farmácia, a prestar serviço em estabelecimento na área saúde da loja ... no Centro Comercial "...", situado na cidade da Maia.

1.2. Atenta a documentação remetida em anexo ao pedido de parecer prévio, cumpre referir que o requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela Trabalhadora foi recebido pela Entidade Empregadora em 2012.11.20 com o seguinte teor:

- A trabalhadora tem um filho de 6 meses de idade, nascida a 2012.05.15;
- Ambos os progenitores da menor trabalham por turnos;
- Nenhum dos progenitores tem familiares que residam próximo da

sua residência e que os apoiem na prestação de assistência e cuidados à menor durante o período de trabalho;

- Pelo prazo até a menor atingir os 2 anos de idade da menor, *“podendo ser alargado”*;
- No âmbito do horário de trabalho compreendido entre as 8h00 e as 23H30, a trabalhadora sugere o seguinte horário flexível:
  - Dias úteis 8h00 – 18h30;
  - fim de semana e feriados: 8h00 – 20H00;
  - Pausas durante o horário de trabalho não superiores a 1 hora.

**1.2.1.** No pedido de autorização a Trabalhadora refere ainda que o *horário flexível deverá ainda ter em consideração o disposto no artigo 60.º n.º 1 alínea d) do referido diploma legal, que dispensa a trabalhadora de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, como é o caso, conforme declaração médica que se junta.*

**1.2.2.** No processo remetido, para além da cópia do pedido da trabalhadora, constam as cópias dos seguintes documentos:

- cópia do assento de nascimento da menor;
- uma cópia de atestado médico emitido por Especialista em Pediatria em 2012.11.06, a declarar que a Trabalhadora está a amamentar a sua filha, o que deve manter para seu bem estar;
- uma declaração da Diretora Pedagógica de frequência da sala do Berçário da Creche e Jardim de Infância da ... da ... pela filha da Trabalhadora a frequenta e a referir que a instituição pratica o seguinte horário: abertura 7h30 e fecho às 19h00.



- 1.3. A comunicação da entidade empregadora da intenção de recusa do pedido por exigências imperiosas do funcionamento da empresa foi-lhe entregue em mão e assinada (<sup>1</sup>) pela trabalhadora em 2012.12.06.
- 1.3.1. Na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora refere o seguinte, ora parcialmente transcrito:

*Exma. Senhora,*

*(...)*

*Após análise integral do pedido de V. Exa., a empresa vem, pela presente, notifica-la da intenção de recusa, pelos motivos que passa a expor.*

#### **1. Do conceito de horário flexível**

*V. Exa. solicita à ... um “horário flexível”, cujas horas de início e de termo sejam entre as 08H00 e as 18H30, nos dias úteis, e as 08H00 e as 20H00, nos demais dias. Todavia, tal não constitui, em nossa opinião, um “horário flexível”, nos termos definidos no artigo 56.º do CT.*

*Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a*

---

<sup>1</sup> Na última folha do documento.



*um terço do período nominal de trabalho diário (...)" (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).*

*Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*

*Este entendimento já foi perfilhado pela jurisprudência, citando-se, a título de exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010<sup>2</sup>. Nesta ação judicial, a trabalhadora "solicitou por escrito que lhe fosse dado um horário que lhe permitisse sair até á data do encerramento do infantário de sua filha". Perante tal pedido, o tribunal referiu que "o Código do Trabalho consagrou diversas medidas tendentes à proteção da maternidade e paternidade. Entre elas destaca-se a possibilidade de o trabalhador; com um ou mais filhos menores de 12 anos, ter direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*

*Verifica-se, portanto, que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que requer não é um "horário de trabalho flexível" nos termos acima referidos. Pelo contrário, aquilo que V. Exa. solicita é que o seu horário de trabalho não inicie antes das 08h00 e não termine depois das 18h30 ou das 20h00, consoante sejam dias úteis ou não. Tal não é, como se disse, um "horário flexível", motivo pelo qual a ... recusa o pedido de horário solicitado por V. Exa.*

<sup>2</sup> Acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), documento n.º RP20100426123/09.OTTVNG.P2.



## ***2. Exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido.***

*Porém, mesmo que se entendesse que o pedido de V. Exa. consubstancia um pedido de horário flexível, há exigências imperiosas relativas ao funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço que obstam à atribuição de um horário que tenha início às 08h00 e fim às 18h30, nos dias úteis, e início às 08H00 e fim às 20H00, nos demais dias, por um período de aproximadamente um ano e meio. Conforme melhor se explicará de seguida, esse horário não é compatível com o posto de trabalho de V. Exa.*

### ***2.1. Do funcionamento da loja “...” do centro comercial ...***

*V. Exa. presta serviço na loja “...”, sita no centro comercial “...”, na Maia, que é um estabelecimento de comércio retalhista de medicamentos não sujeitos a receita médica, produtos de dermocosmética, para emagrecimento, entre outros. O funcionamento da loja está dividido em duas secções autónomas de atendimento ao público: a área saúde e a área de ótica.*

*A loja está aberta ao público sete dias por semana, das 08:00 horas e fecho às 23:00 horas. O período de maior afluência de clientes é ao fim de semana, durante todo o horário de funcionamento da loja, bem como durante a semana, a partir das 17h00. É justamente nestes horários que a loja tem necessidade de ter o maior número de trabalhadores disponível para assegurar o funcionamento da loja e a abertura ao público.*

*O normal funcionamento da loja “...” referida é, neste momento,*



*garantido por uma equipa de sete trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial, para além da gestora de loja, que está isenta de horário de trabalho.*

*Na loja, **quatro** trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial estão alocadas à secção saúde; as outras três trabalhadoras a tempo completo estão alocadas à secção de ótica da loja, pois têm competências específicas para fazer o atendimento dessa secção.*

*Neste momento, existem quatro trabalhadoras da loja com filhos menores de doze anos, nomeadamente: (1) ..., que tem um filho de seis anos e outro de vinte e dois meses, encontrando-se grávida do terceiro filho; (ii) ..., que tem uma filha com oito anos; (iii) ..., que tem um filho com dezoito meses; e (iv) ..., que tem uma filha com dois anos. De realçar que **três destas colegas exercem funções na secção de saúde**, tal como V. Exa., não podendo fazer o atendimento ao público na secção de ótica, que exige competências específicas para o efeito.*

*Quanto aos horários de trabalho da loja, a elaboração do sistema de horários da loja 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 cinco horas consecutivas de trabalho.*

*Perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade*



*empregadora assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários encadeados. Para assegurar o funcionamento da loja, a ... definiu vários horários de trabalho, a saber:*

- 1. Horários existentes na secção saúde da loja: 08H00 às 17H00; das 09H30 às 18H30; das 11H30 às 20H30; das 12H00 às 21H00; das 13H30 às 22H30; das 14H15 às 23H15.*
- 2. Horário existentes na secção de ótica da loja: das 10H00 às 19H00; das 11H30 às 20H30; das 13H30 às 22H30.*

*A cada um dos horários indicados é afeto um determinado número de trabalhadores, sendo que, por regra, estes horários são distribuídos rotativamente. Deste modo, garante-se a abertura da loja ao público entre as 08h00 e as 23h00, bem como todos os procedimentos organizacionais e legais de que essa abertura depende. As folgas são atribuídas de modo rotativo.*

*É apenas através deste sistema de horários que a ... consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na loja, durante todo o período de funcionamento. Este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários.*

*Com efeito, o sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos trabalhadores da loja condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Como sabe, o horário implementado permite que todas as trabalhadoras distribuam equitativamente a penosidade de fazer o “horário da noite”. Por esse motivo, e como também é do seu conhecimento, a empresa assumiu com todas 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.*

## **2.2. Das funções e horário de V. Exa.**

*V. Exa. é técnica auxiliar de farmácia, devendo, no exercício das suas funções, assegurar o atendimento ao público da secção saúde da loja.*

*O período normal de trabalho de V. Exa. é de quarenta horas por semana e oito horas horas por dia.*

*O seu período normal de trabalho é distribuído por cinco dias da semana, sendo os restantes dois dias da semana folgas rotativas. Não obstante, neste momento V. Exa. beneficia de duas horas de dispensa para amamentação.*

## **2.3. Da impossibilidade de atribuir o horário solicitado**

*Feita esta descrição do funcionamento e da equipa do estabelecimento “...” do centro comercial ..., a ... conclui que não está em condições de assegurar a V. Exa. um horário de trabalho limitado entre as 08h00 e as 18h30, nos dias úteis, e entre as 08H00 e as 20H00, durante os fins de semana e feriados, até a filha de V. Exa. completar dois anos de idade. Tal não é, de todo, viável para a loja onde V. Exa. presta atividade, pelos motivos que se passam a expor.*

*I. A atribuição de um horário até às 18h30, durante os dias úteis, implicaria que V. Exa. deixasse de fazer os horários de fecho da loja, que correspondem ao período de maior afluência de clientes à*





*loja e, conseqüentemente, ao período em que é necessário haver uma maior rotatividade de trabalhadores.*

*A partir das 18H30, nos dias úteis, e das 20H00, nos demais dias, a ... ficaria apenas com quatro trabalhadoras para assegurar o fecho da loja. V. Exa. deixaria, em consequência, de ter disponibilidade para fazer a maior parte dos horários da loja.*

*II. Sucede que a distribuição rotativa e equitativa dos vários horários da loja é um mecanismo imprescindível para que a ... consiga garantir a paz social e o bom ambiente de trabalho na loja do centro comercial ...*

*Ao atribuir a V. Exa., o horário solicitado, a ... terá de impor às demais colegas da secção de secção de saúde da loja um maior número de horas de trabalho no período que corresponde ao fim de tarde e noite, para compensar a ausência de V. Exa. durante o período de maior volume de trabalho. Nessa medida, os seus colegas de trabalho ficarão prejudicados, pois terão mais dificuldades em conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar.*

*A este propósito, relembra-se que das 5 trabalhadoras da secção de **saúde da loja, 4 (incluindo V. Exa.) têm filhos menores de 12 anos.***

*A ... sabe ainda que, caso V. Exa. obtenha o horário solicitado, duas dessas trabalhadoras irão peticionar à ... um horário nos mesmos termos, uma vez que também elas têm filhos menores de doze anos.*

*Se fosse concedido a V. Exa. a dispensa de trabalho a partir das 18H30 ou das 20h00, consoante sejam dias úteis ou não, a ... estaria a discriminá-la positivamente face às suas colegas que também têm*



*filhos menores de doze anos, atribuindo-lhe um benefício à custa destas.*

*Tudo isto provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*

*Neste contexto, a atribuição de um horário a V. Exa. nos termos peticionados abrirá um precedente inviável para a ..., pois legitimará as demais trabalhadoras que estejam em condições de pedir um horário flexível a pedir um horário nos termos solicitados por V. Exa., a saber, com limite até às 18H30 ou até às 20h00, consoante sejam dias úteis ou não.*

*A ... não pode, porém, garantir a todas as trabalhadoras da loja este horário, sob pena de ficar sem trabalhadoras para executar as tarefas tendentes ao funcionamento da loja, justamente no período de maior afluência de clientes.*

*Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário com flexibilidade que V. Exa. nos dirigiu.*

*Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*



*Por fim, importa referir que o atestado médico que V. Exa. junta não se revela idóneo para provar que V. Exa. não pode prestar trabalho entre as 20H00 e as 07H00. Com efeito, a médica subscritora não atestou qualquer facto relativo à saúde de V. Exa. ou da sua filha, limitando-se a declarar que a amamentação se ‘deve manter para o seu [da filha] bem-estar’ (sem especificar se a amamentação se deve, ou não, a alguma circunstância da saúde da menor). Pelo exposto, tal dispensa apenas será atribuída a V. Exa. no caso de apresentar um atestado médico que confirme que a amamentação do seu filho é necessária “para a sua saúde ou para a da criança”, em conformidade com a alínea e) do n.º 1 e o n.º 4 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos,*

... , SA.

(ass. )

- 1.4. No momento de receção da intenção de recusa, a Trabalhadora entregou à Entidade Empregadora uma declaração do Comandante do Comando Territorial do ... da ..., datada de 2012.11.26, a referir que o progenitor da menor presta serviço efetivo no Posto Territorial da ... do referido Comando, estando integrado numa escala de rotatividade de horários distribuídos pelas 24h00 do dia.
- 1.5. A Entidade Empregadora comunicou através do email remetido à CITE em 2012.12.17 que a trabalhadora não apresentara até à data a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa invocados pela ...

## 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.** Uma vez apresentada esta pretensão ao empregador, este poderá recusar o pedido, devendo, 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.

**2.4.2.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE<sup>3</sup>, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a.

**2.4.3.** Caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser <sup>4</sup>

**2.5.** Enunciado o quadro normativo aplicável aos pedidos de autorização de 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 através do processo remetido.

**2.6.** No que respeita ao pedido da trabalhadora cumpre referir o seguinte:

- A trabalhadora tem um filho de 6 meses de idade, nascida a

<sup>3</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>4</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



2012.05.15;

- requer autorização para trabalho em regime de horário flexível pelo prazo até a menor atingir os 2 anos de idade da menor, “*podendo ser alargado*”;
- No âmbito do horário de trabalho compreendido entre as 8h00 e as 23h30, a trabalhadora sugere à sua Entidade Empregadora o seguinte horário flexível:
  - Dias úteis 8h00 – 18h30;
  - fim de semana e feriados: 8h00 – 20h00;
  - Pausas durante o horário de trabalho não superiores a 1 hora.

**2.7.** No que respeita ao invocado pela entidade empregadora na sua comunicação de intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em horário flexível, de assinalar o seguinte:

- Coloca em causa se o pedido de horário de trabalho, considerando que os termos do mesmo não se podem reconduzir ao conceito de Horário Flexível nos termos definidos pelo artigo 56.º do Código do Trabalho;
- Assinala que a entender-se que o pedido era de Horário Flexível, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentam a sua intenção de recusa de autorização ao horário pedido pela Trabalhadora, nomeadamente:
  - a) a trabalhadora presta serviço numa loja da entidade Empregadora sita num centro comercial, que tem duas áreas, Saúde e Ótica;
  - b) a loja tem horário de funcionamento todos os dias, incluindo o fim de semana, entre as 8h00 e as 23h00;
  - c) a maior afluência de clientes ao fim de semana é durante todo o



- horário de funcionamento da loja e, durante os dias remanescentes da semana, a partir das 17h00, sendo estes momentos exigentes do maior número de trabalhadores disponível;
- d) a loja tem sete trabalhadores a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial, para além da gestora de loja, isenta de horário de trabalho;
  - e) na área a que a Trabalhadora está afeta – a área da Saúde – existem 4 trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial;
  - f) as 3 trabalhadora afetas à área da Ótica têm competências específicas para fazer o atendimento dessa secção.;
  - g) três das trabalhadoras da secção da Trabalhadora têm filhos menores de 12 anos;
  - h) a elaboração do sistema de horários da loja – funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários encadeados – teve em consideração:
    - i) o horário de funcionamento do estabelecimento;
    - ii) os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
    - iii) os dias de descanso semanal das colaboradoras e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não interior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho;
    - iv) A necessidade de assegurar um funcionamento contínuo da loja;
    - v) A partir das 18h30, nos dias úteis, e das 20h00, nos demais dias, a ... ficaria com apenas 4 trabalhadoras para assegurar o fecho da loja.



**2.7.1.** No que respeita ao horário da trabalhadora e aos turnos existentes, a empresa refere o seguinte:

- a) A trabalhadora tem horário de 40 horas semanais, de 8 horas por dia e beneficia de duas horas de dispensa para amamentação;
- b) Os horários praticados são rotativos nos seguintes moldes:

1. *Horários existentes na secção **saúde** <sup>(5)</sup> da loja: 08H00 às 17H00; das 09H30 às 18H30; das 11H30 às 20H30; das 12H00 às 21H00; das 13H30 às 22H30; das 14H15 às 23H15.*
2. *Horário existentes na secção de **ótica** da loja: das 10H00 às 19H00; das 11H30 às 20H30; das 13H30 às 22H30.*

**2.7.2.** Entende a Entidade Empregadora que, ao ter adotado um regime de turnos rotativos e 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,
- 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.

**2.7.3.** A entidade empregadora adianta que a ser autorizado o horário solicitado, ocorreria uma alteração de horários e a Entidade Empregadora sabe que, nessas circunstâncias, outras trabalhadoras irão pedir um horário nos mesmos termos, sendo ainda que:

---

<sup>5</sup> Onde a Trabalhadora presta funções.





- colidiria com o direito à conciliação da atividade profissional e com a vida familiar de um trabalhador de horário completo e igualmente de outros colegas também com filhos menores de 12 anos;
- a autorização à Trabalhadora de *dispensa (sic) de trabalho a partir das 18h30 ou das 20h00, consoante sejam dias úteis ou não, a ... estaria a discriminá-la positivamente face às suas colegas, atribuindo-lhe um benefício à custas destas;*
- com os horários acordados com os demais trabalhadores;
- provocariam 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, sobretudo produtividade e qualidade de serviço da loja;
- *abrirá um precedente inviável para a ..., pois legitimará as demais trabalhadoras que estejam em condições de pedir um horário flexível a pedir um horário nos termos solicitados por V. Excia, a saber, com limite até às 18h30 ou até às 20h00, consoante sejam dias úteis ou não, (...) o que levaria a ficar sem trabalhadoras para as tarefas tendentes ao funcionamento da loja, justamente no período de maior afluência de clientes.*

**2.7.4.** Por último, a empresa refuta a legitimidade do constrangimento legal da trabalhadora de trabalhar entre as 20h00 e as 07h00, à luz da alínea c) do n.º 1 e o n.º 4 do artigo 60.º do Código do Trabalho.

**2.8.** Explanado o pedido e os fundamentos da intenção de recusa nos termos que foi submetido a parecer desta Comissão, cumpre apreciar:

**2.8.1.** Da divergência do pedido da Trabalhadora relativamente ao conceito legal do pedido de Horário Flexível.

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.

A competência para a fixação do Horários de Trabalho é conferida legalmente ao empregador, podendo este estabelecer na empresa um regime de horário flexível, ou na falta de uma determinação do mesmo, o artigo 57.º do Código do Trabalho confere ao trabalhador a iniciativa de o solicitar, sendo que a sua fixação – salvo nos casos de ser aceite por incumprimento de prazos pelo empregador <sup>6</sup> – da competência ainda do empregador, tendo em conta o solicitado e o seu horário de funcionamento.

Nestes termos e considerando que o pedido da Trabalhadora apresenta como solicitação um horário flexível em dias úteis 8h00 – 18h30 / fim de semana e feriados: 8h00 – 20h00 / com pausas durante o horário de trabalho não superiores a 1 hora, é notório que o pedido concede uma margem superior ao período normal de trabalho de 8 horas por dia e 40 horas por semana da Trabalhadora, com acréscimo de 2 horas consoante o pedido se reporta a dias úteis ou a fins de semana e feriados, habilitando a Entidade Empregadora a estabelecer o horário flexível que se adegue às circunstâncias.

Pelo exposto, não se acompanha a posição da Entidade Empregadora quando entende que o pedido da trabalhadora constitui um desvio ao conceito de Horário Flexível.

## **2.8.2. Das consequências prejudiciais na sequência de uma eventual autorização do pedido**

---

<sup>6</sup> À luz da consequência prevista no n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho e o pedido tiver sido concretizado.



Ainda que a Entidade Empregadora alegue que a viabilização do pedido da Trabalhadora do colidiria com o direito à conciliação da atividade profissional e com a vida familiar dos outros trabalhadores também com filhos menores de 12 anos, bem como *estaria a discriminá-la positivamente face às suas colegas, atribuindo-lhe um benefício à custas destas*, cumpre referir que o pedido de horário flexível só é passível de recusa por razões imperiosas de funcionamento da empresa, sendo que na falta de um regime de horário flexível estabelecido pela empresa, o trabalhador não pode ficar inibido apenas pela suscetibilidade de outros pedidos poderem ser apresentados, sendo ainda que o exercício de um direito legalmente previsto e legitimamente reconhecido, não pode ser prejudicado por suscitar que outras situações tenham de ceder perante ele.

Todavia, caso haja concretização de pedidos de horário flexível e estes o sejam em termos conflituantes seja pelo número acumulado de trabalhadores com horários solicitados ou por outras circunstâncias que **coloquem em risco o funcionamento da empresa, o que então haverá, sem prejuízo de uma ponderação pontual a ser efetuada de cada pedido, de ocorrer será a possibilidade de ocorrer uma conciliação de direitos, como para tanto já aponta alguma jurisprudência.**

Não existindo por ora senão a mera eventualidade desse conflito, não é pertinente que nesta sede e quanto a este pedido, o inviabilizar com tal fundamento.

- 2.9.** É certo que a Entidade Empregadora alude a um acordo para o estabelecimento dos horários atuais, porém o regime legal de alteração de horário apenas estabelece como limite à alteração de horários o acordado individualmente, o que não está minimamente demonstrado no



processo submetido a esta Comissão.

- 2.10.** Sendo fulcral para legalmente um empregador recusar o pedido por razões imperiosas de funcionamento da empresa, cumpre assim aferir se a Entidade Empregadora, ao autorizar o pedido, colocaria em causa aquele.

Ora, considerando que na área da Ótica existem horários diferentes para um número menor de trabalhadores, considerando que a trabalhadora está integrada numa equipa maior e ainda que o funcionamento atual da loja acomodou a dispensa para amamentação de que beneficia, atenta a falta de detalhe quanto ao funcionamento a que a equipa remanescente ficaria efetivamente sem poder assegurar, conclui-se que a entidade empregadora não explicita minimamente essa conclusão, não sendo nesses termos atendível para os efeitos de fundamentação exigida pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.11.** 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 à ..., S.A., pela sua Trabalhadora ..., com a categoria de Técnica Auxiliar de Farmácia, a prestar serviço em estabelecimento na área saúde da loja ... no Centro Comercial “...”.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DO  
REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DE PORTUGAL –  
CIP**