



PARECER N.º 96/CITE/2013

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 317 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.03.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de “Operadora com menos de cinco anos”, no estabelecimento comercial ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos nºs 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 20.02.2013, e recebido na empresa em 25/02/2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “A Requerente tem a seu cargo uma filha menor, ..., com dois anos de idade, a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação”.



- 1.4. “É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário da menor”.
- 1.5. “A menor encontra-se inscrita na creche do Centro Social ..., cujo horário de funcionamento é, de segunda a sexta feira, das 07:30 às 19.00, e usufrui de transporte escolar, às 08:10 da parte da manhã, e às 17:00, da parte da tarde, conforme resulta de documentos que se junta.”
- 1.6. “Para além disso, é a aqui requerente responsável pelo menor ..., seu sobrinho, com dezasseis anos de idade, o qual também faz parte do seu agregado familiar e com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme resulta expressamente de documentos que ora se juntam como documentos 3 a 6”.
- 1.7. “O menor ... é seguido na consulta de transplante renal no Centro Hospitalar ... por ser portador de transplante renal e por sofrer de doença renal crónica, necessitando de medicação diária em horários específicos e ir a consultas regularmente conforme resulta de declaração que ora se junta”.
- 1.8. “A Requerente presta o seu trabalho em horário fixado em escala mensal, com um dia e meio de folga por semana (ao domingo e ao sábado da parte da manhã), praticando os seguintes horários: Segunda-Feira a Sexta-Feira — 09:00 às 14:00 e 14:30 às 16.30 ou 17:00 Sábado— 13:00 às 17:00”
- 1.9. “Ora, a Requerente é solteira e tem a seu cargo dois menores, um dos quais com cerca de dois anos de idade, e não tem um rede de suporte familiar ou de outra natureza, que lhe permita confiar a guarda da sua



filha ... aos sábados, da parte da tarde sendo certo que apenas tem conseguido contornar este problema com ajudas pontuais do seu sobrinho Emanuel, ele próprio ainda menor e com sérios problemas de saúde”.

- 1.10.** “Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo com idade inferior a 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, porque nunca beneficiou deste regime de trabalho e porque vive sem qualquer apoio do outro progenitor, a Requerente, de acordo com o disposto no nº1 do art.º 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a passagem ao regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 1 de maio de 2013 e pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita folgar dois dias inteiros por semana, ao Sábado e ao Domingo, e ainda cumprir um horário, durante a semana, compatível com o horário da creche e respetivo transporte da sua filha menor, isto é, um horário de trabalho semanal de 40 horas distribuído de segunda-feira a sexta-feira, mantendo a hora de entrada às 09:00 h e adotando como hora de saída as 17:30h. Termos em que se requer a V. Ex^ª. que se dignem elaborar, nos termos do disposto no nº3 do art.º 56º do Código do Trabalho, um horário flexível compatível com a conjuntura supra referida”.
- 1.11.** Em alternativa requer-se a redução do horário de trabalho para 36 horas semanais de trabalho, distribuídas de segunda a sexta-feira, com redução proporcional de retribuição”.
- 1.12.** Para o efeito a trabalhadora junta ao seu requerimento 9 documentos.



- 1.13.** Em 14.03.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.14.** “Acusamos a receção, em 25 de fevereiro, de V. carta identificada em epígrafe, a qual mereceu a N/ melhor atenção. Em resposta cumpre-nos informar que:
- 1.15.** “Quanto ao pedido de horário flexível - Como é do conhecimento de V. Exa. o estabelecimento onde labora (...) tem, à semelhança dos restantes da mesma marca, a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos para cumprir o horário alargado de funcionamento, que à data é das 9:00 às 23:30 horas de domingo a quinta-feira e das 10h às 24horas às sextas, sábados e vésperas de feriado”.
- 1.16.** “No estabelecimento em questão encontram-se atualmente ao serviço 15 colaboradores sendo 4 elementos pertencentes à equipa de cozinha outros 5 à equipa de “slice/balcão 2 à equipa de sala 2 afetos à “esplanada” e 4 colaboradores pertencentes à “equipa de direção”.
- 1.17.** “Os horários de trabalho do conjunto dos colaboradores referidos tem vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores e atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal”.
- 1.18.** No entanto, por motivos de exigências imperiosas de funcionamento, tem de ser dada preferência à presença do máximo de trabalhadores nos



períodos mais fortes de vendas, como é o caso dos almoços à semana e dos fins de semana, especialmente almoços (entre as 12:00 e as 16:00 horas) e jantares (19 00 e as 22 00 horas) onde o volume das transferências médias/diárias, atinge o seu pico especialmente nos serviços de ‘cozinha’, em que a procura por parte dos clientes, mais se faz sentir”.

- 1.19.** “No presente momento, atendendo ao quadro de pessoal em funções no estabelecimento e à procura verificada, não existe possibilidade de organizar os tempos de descanso e os horários de trabalho de modo a garantir aos colaboradores horários fora dos períodos de maior procura, no estabelecimento. Pelo contrário, torna-se necessário concentrar e reforçar os recursos para os períodos de maior atividade e volume de vendas, contando aqui com a presença do maior número de trabalhadores, especial e necessariamente, na cozinha”.
- 1.20.** Ora, sendo esta a secção onde V. Exa. Labora; — e considerando o facto de a mesma ser composta por um total de 4 colaboradores, dos quais 1 é “operador aprendiz até 1 ano” e os outros 2 são “operadores estagiários até 1 ano”, sendo que estes 3 trabalham a tempo parcial”.
- 1.21.** “E V. Exa., é a única que se encontra em regime de trabalho a tempo completo com carga horária de 40 horas semanais, e a única com a categoria profissional de ‘Operadora — 5 anos sendo a trabalhadora mais qualificada e experiente naquela secção — Por outro lado, refira-se ainda que os horários da “Cozinha” estão afetos e são organizados em função do volume de vendas da “sala’ (com maior procura ao fim de semana) e do “Slice” (balcão de venda de produtos previamente preparados e aí expostos (virado para a praça de alimentação do centro



comercial), sendo um setor que tem de estar aberto e operacional durante todo o período de abertura”.

- 1.22.** “Pelo que a sua presença naqueles períodos de maior atividade e procura (acima referidos), torna-se necessária e indispensável para assegurar a imprescindível coordenação daquela secção e o normal e regular funcionamento do estabelecimento”.
- 1.23.** “Acresce que o horário solicitado com término as 17:30 horas (todos os dias) com folga dois dias inteiros por semana, ao Sábado e Domingo, não possibilita o cumprimento do período normal de trabalho a que V. Exa. se encontra obrigada (40 horas semanais) de acordo com as efetivas necessidades da empresa supra referidas, pelo que não pode aquele seu pedido, pelos seus próprios termos, apresentar contornos que desvirtuem a conjugação necessária entre o horário flexível e o funcionamento da Unidade”.
- 1.24.** “Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do regime de trabalho em horário flexível, nos termos requeridos, pois impossibilitaria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando ao reforço dos meios humanos, o que se afigura inviável sobretudo no atual contexto de contenção de custos”.
- 1.25.** “Acresce dizer que do teor da documentação junta por V. Exa. para fundamentação do pedido formulado há que esclarecer o seguinte”:



- 1.26.** “Não será de atender, nos termos da lei, à documentação respeitante a seu sobrinho de 16 anos de idade, porquanto o mesmo não será equiparável a filho contrariamente ao constante no doc.6 por si junto”.
- 1.27.** “Não se compreende o alegado na alínea g) do seu pedido, na parte em que se reporta ao facto de que *“não tem uma rede de suporte familiar ou de outra natureza, que lhe permita confiar a guarda de sua filha Stefani aos sábados, quando confrontando com o disposto 5º do parágrafo do doc.4 por si junto, que refere, citamos: “Com efeito, sopesando a idade da menor, e que sempre esteve à guarda e cuidados da mãe, é insofismável que com esta deverá permanecer uma vez que constitui o pólo do seu quotidiano, aliado à retaguarda da família alargada da progenitora que oferece todas as garantias de um desenvolvimento são e harmonioso da personalidade da menor ...”.*
- 1.28.** “O horário de funcionamento do estabelecimento de educação (*creche*) frequentado pela sua filha menor é das 07:30 horas às 19:00h — o que viabiliza a prática do horário que V. Ex.a atualmente pratica ou de pelo menos diferente do por si agora requerido”.
- 1.29.** “Além de que não se compreende também - atenta a proximidade entre sua residência e a creche de sua filha e o facto de aquela creche estar aberta até às 19:00 - a premência e inflexibilidade de V. Exa. em ter um horário com termino às 17:30”.
- 1.30.** “Quanto ao pedido alternativo de redução de horário de trabalho para 36 horas semanais de trabalho, nos moldes solicitados, vimos dizer o seguinte”.



- 1.31.** “Atento o disposto no artigo 55º, nº 3, *“salvo acordo em contrário o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável...”* “ o que quer dizer que, na falta de acordo, sendo a sua carga atual de 40 horas semanais o pedido por si formulado implicaria a redução da sua carga horária para 20 horas semanais”.
- 1.32.** “Tendo em consideração tudo o supra exposto, estamos contudo recetivos a aceder, por acordo, a uma redução da carga horária para 30 horas semanais, com entrada às 10h e saída às 16h (assegurando período de pico e tempo de preparação), todos os dias da semana (segunda a sexta) com folgas ao fim de semana, a com redução proporcional da retribuição, conciliando assim os interesses de ambas, uma vez que permitirá também à empresa reunir as condições para poder admitir um novo colaborador para trabalhar aos fins de semana”.
- 1.33.** Por tudo o exposto, informa-se que é intenção desta empresa recusar o pedido de horário flexível formulado e aceder por acordo ao pedido de trabalho a tempo parcial apenas nos moldes por nós propostos, podendo V. Exa. nos termos legais pronunciar-se sobre esta pretensão”.
- 1.34.** Compulsado os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que a trabalhadora, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, facto confirmado pela entidade empregadora “Informa-se que a trabalhadora não exerceu a faculdade de apresentação, por escrito de apreciação no prazo legal de cinco dias, prevista no nº 4 do supra citado artigo”.



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 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 57º 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 57º 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 56º 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 56º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- 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 56º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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”.

2.2.3. No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita folgar dois dias inteiros por semana, ao sábado e ao domingo, e ainda cumprir um horário, durante a semana, compatível com o horário da creche e respetivo transporte da



sua filha menor, isto é, um horário de trabalho semanal de 40 horas distribuído de segunda-feira a sexta-feira, mantendo a hora de entrada às 9:00 h e adotando como hora de saída as 17h30h”.

- 2.2.4.** A trabalhadora em alternativa, solicita a redução do horário de trabalho para 36 horas semanais de trabalho, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com redução proporcional de retribuição”.
- 2.2.5.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.2.6.** Na verdade a empresa alega fundamentalmente “a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos para cumprir o horário alargado de funcionamento, que à data é das 9:00h às 23:30h de domingo a quinta feira e das 10h às 24horas às sextas, sábados e vésperas de feriado”
- 2.2.7.** Assim, salienta-se que, a entidade empregadora tenta justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de turnos, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento de toda a equipa de trabalho.
- 2.2.8.** Contudo, no que respeita aos motivos alegados pela empresa, afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido 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 pela trabalhadora.

2.2.9. Todavia, 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 da loja onde está inserida a Trabalhadora.

2.2.10. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário 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.

2.2.11. 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.

2.2.12. Na verdade, não basta afirmar que por motivos económicos é inviável contratar mais trabalhadores – “obrigando ao reforço dos meios humanos, o que se afigura inviável sobretudo no atual contexto de contenção de custos” - o que se admite corresponder à realidade. Com efeito a empresa não fundamenta objetivamente as suas alegações, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações



ou características específicas que só a trabalhadora possuísse – Não é suficiente o argumento “Que é a única que se encontra em regime de trabalho a tempo completo, com carga horária de 40 horas semanais, a única com a categoria profissional de “operadora – 5 anos”, sendo a trabalhadora mais qualificada e experiente naquela secção”.

- 2.2.13.** Ora, 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 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.14.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.2.15.** 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.



- 2.2.16.** Importa reforçar que cabe 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 e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.17.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o já citado n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o citado 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.
- 2.2.18.** 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.



- 2.2.19.** 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.
- 2.2.20.** Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável do trabalhador requerente.
- 2.2.21.** Face ao exposto, entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.
- 2.2.22.** Em sede de conclusão, 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”.
- 2.3.** Por outro lado, acresce referir que é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “Estamos contudo



recetivos a aceder, por acordo, a uma redução da carga horária para 30 horas semanais, com entrada às 10h e saída às 16h (assegurando período de pico e tempo de preparação), todos os dias da semana (segunda a sexta) com folgas ao fim de semana, e com redução proporcional da retribuição, conciliando assim os interesses de ambas, uma vez que permitirá também à empresa reunir as condições para poder admitir um novo colaborador para trabalhar aos fins de semana”.

- 2.3.1.** 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 com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**