



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 550/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1844 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27/11/2015, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de balcão.
- 1.2. Através de requerimento datado de 26/10/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Venho solicitar, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menos de 12 meses, pelo período de 1 ano;*
  - 1.2.2. *Com o seguinte horário de trabalho, a partir de 31/10/2015, entre as 8:00h e as 20:00h.*
  - 1.2.3. *O menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. Por comunicação datada de 13/11/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1. *A nossa empresa explora três estabelecimentos comerciais de ..., os quais têm um horário de funcionamento compreendido entre as 08h00 e as 02h00;*
- 1.3.2. *Porque os estabelecimentos funcionam sete dias por semana e os horários de funcionamento são mais amplos que os horários dos trabalhadores, quer diários, quer semanais, há necessidade de organizar escalas para cumprimento dos primeiros;*
- 1.3.3. *Para que tais escalas funcionem é fundamental que os turnos de serviço de cada empregado sejam compostos por horários fixos porque é inconcebível sujeitar os demais trabalhadores às escolhas de flexibilidade de horário dum ou mais colegas.*
- 1.3.4. *Como bem sabe, a empresa tem 18 trabalhadores, dos quais 10 têm filhos com idade até 12 anos;*
- 1.3.5. *Como igualmente bem sabe, V/Ex<sup>a</sup> não foi a única trabalhadora a solicitar flexibilidade de horário;*
- 1.3.6. *O estabelecimento onde V/Ex<sup>a</sup> está colocada tem horário de funcionamento entre as 8h00 e as 00h00, sendo que o que nos solicita não é a flexibilização do horário mas a dispensa de prestação de trabalho a partir das 20h00;*
- 1.3.7. *Tal situação, para além de não ter previsão legal dentro do quadro normativo em que estriba a sua pretensão, sobrecarregaria os demais colegas que consigo*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*trabalham e que, como sabe, também têm, na sua grande parte, filhos com menos de 12 anos.*

**1.3.8.** *Atento o exposto, não temos pois qualquer possibilidade de aceder ao seu pedido.*

**1.3.9.** *No entanto, caso V/Ex<sup>a</sup> pretenda trabalhar a tempo parcial (meio tempo) estamos disponíveis para aceder a pedido que efetue nesse sentido, visto que, tal situação, permitirá à empresa contratar outro trabalhador a meio tempo.*

**1.4.** A empresa informou a trabalhadora, em 2/11/2015, que o seu pedido não poderia ter efeitos antes do decurso o prazo de 30 dias após a sua entrada.

**1.5.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 19/11/2015, dizendo:

**1.5.1.** *Tendo em conta o prazo mínimo dos 30 dias previstos na lei para o mesmo horário ser estipulado, de acordo com o artigo 57º nº 1 do Código do Trabalho, assumo que não efetuei bem a contagem dos dias. Ainda assim clarifico agora que a pretensão do horário é para ter início em 10/12/2015;*

**1.5.2.** *O facto de a vossa empresa ter três estabelecimentos ... com horário compreendido entre as 08.00 horas e as 02.00, não pode ser de forma alguma ser motivo de recusa, bem pelo contrário, dado o horário solicitado poder ser facilmente adequado nos horários dos estabelecimentos.*

**1.5.3.** *A responsabilidade da gestão de horários e escalas é da competência da gerência, e não do trabalhador, pelo que o motivo invocado no ponto 2 do vosso*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*ofício da intenção de recusa não é exequível;*

- 1.5.4.** *A apreciação de ser inconcebível sujeitar os demais trabalhadores às escolhas de horários de um trabalhador não é verdade; a gestão dos horários cabe à entidade patronal;*
- 1.5.5.** *Apenas tenho conhecimento de que eu estou a pedir flexibilidade do meu horário, pelo que não posso responder por outros trabalhadores, e pelo que sei ninguém neste momento tem horário flexível, sendo por isso muito fácil ser concebido o mesmo ao meu caso;*
- 1.5.6.** *Se o estabelecimento onde estou colocada tem horário entre as 08.00 horas e as 24:00 horas, o que estou a solicitar é que o meu horário seja compreendido entre as 08.00 e as 20.00 horas, sendo a interpretação de ser dispensa de trabalho abusiva;*
- 1.5.7.** *Discordo da ideia de que ao pedir flexibilidade de horário à entidade patronal, que sobrecarregue os demais colegas, pois o que acontece atualmente é que conforme consta nos horários tenho efetuado 3/4 noites (20.00 horas as 24.00 horas) por semana conforme anexo, tendo eu o direito de não fazer noites dado estar a amamentar como vossa excelência sabe.*
- 1.5.8.** *O facto de me ter disponibilizado para fazer alguma noite quando necessário, não pode resultar em fazer a maioria das noites.*
- 1.5.9.** *Considerar que não tem previsão legal dentro do quadro normativo é abusivo ao abrigo da Lei Geral do Trabalho, pelo que, sugere-se uma leitura da própria norma em vigor.*

**1.5.10.** *Face à apreciação acima mencionada, reitero a solicitação de horário flexível compreendido entre as 08.00 horas e as até 20.00 h, não compreendendo as razões de não aceitação do pedido de horário flexível por mim apresentado.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*

**2.4.** O/A trabalhador/a 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;*
- *Declarar que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário *a iniciar às 8h e a terminar às 20h*.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo, em síntese, que:
- 2.8.1.** *São organizadas escalas, e, para que funcionem, é necessário que os turnos sejam compostos por horário fixos;*
- 2.8.2.** *É inconcebível sujeitar os demais trabalhadores às escolhas de horário dos demais colegas;*
- 2.8.3.** *O que solicita não é flexibilização de horário mas a dispensa de prestação de trabalho a partir das 20 h.*
- 2.8.4.** *Tal situação não tem previsão legal e sobrecarregaria os colegas.*

- 2.9.** Na apreciação, a trabalhadora assume o erro no que diz respeito à data de início da execução do pedido, mas contesta o entendimento da entidade patronal quanto aos fundamentos da recusa.
- 2.10.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora.
- 2.11.** E, portanto, a fixação do horário de trabalho da trabalhadora pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço. Mas não é a organização do serviço a adaptar-se ao horário mas sim este àquela, desde se verifiquem razões imperiosas.
- 2.12.** No caso em apreço, o pedido da trabalhadora enquadra-se nas exigências do que dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o qual determina que a trabalhadora deve indicar *“as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”*. É o que faz a trabalhadora dizendo que pretende que seja marcado um horário entre as 8h e as 20h.
- 2.13.** A entidade empregadora entende que os horários devem ser fixos. Ora, dentro desses limites, nada impede que a trabalhadora pratique um horário fixo, se isso for do interesse da trabalhadora para efeitos de conciliação, sem descuidar os seus deveres profissionais.
- 2.14.** Na verdade, compreende-se, por razões imperiosas do funcionamento do serviço, que num estabelecimento de atendimento ao público, como é o caso, o empregador tenha de marcar horários fixos, como forma de saber as horas precisas de entrada e de saída dos trabalhadores, pois só assim pode garantir um

eficaz serviço de atendimento aos clientes, e, em consequência, da produtividade do estabelecimento, desde que a trabalhadora prescindida da plataforma móvel.

- 2.15.** No caso concreto, decorre do pedido e da apreciação da trabalhadora, que o seu interesse não é incompatível com a marcação de um horário fixo, desde que entre as 8h e as 20h. O que é do seu interesse, é não trabalhar no período após as 20h, por razões de conciliação da sua vida profissional com a vida familiar (acompanhamento do seu filho), reafirmando até na apreciação, que o horário requerido “*pode ser facilmente adequado nos horários dos estabelecimentos*”.
- 2.16.** Por outro lado, a resposta da entidade patronal baseia-se no entendimento de que há outros/as trabalhadores/as em condições de pedir, ou que já pediram horário flexível.
- 2.17.** Ora esta razão, em si própria, não poderá justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora requerente, porquanto compete à entidade patronal estabelecer a organização do serviço, elaborando os horários de trabalho tendo em conta o seu correto funcionamento, articulando-o com o direito à conciliação de todos/as os/as trabalhadores/as que nele laboram. É o que decorre do artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho.
- 2.18.** De facto, o empregador deve sempre autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadores/as.
- 2.19.** É, também, o que decorre do que tem sido o entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto,



de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadores/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos, na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário».*

- 2.20.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.21.** Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**