

## PARECER N.º 499/CITE/2015

**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 1654 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 2.11.2015, da ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Exmo(s). Senhor(es),*

*A ..., Lda vem por este meio enviar a V. Exa.*

*a cópia de todo o processo referente ao pedido da funcionária ...*

*para um horário flexível.”*

1.1.1. A entidade empregadora recebeu, em 9.10.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Como é do Vosso conhecimento, pois consta da minha ficha individual, sou mãe de duas crianças menores, de 1 e 3 anos de idade. O meu marido tem 2 empregos, por isso não tem capacidade de conjugar os seus horários com o levar e ir buscar as crianças à escola. Só poderei ser eu a tratar de tal tarefa.*

*Assim, os termos dos artigos 56.º, 212.º e 217.º do atual Código do Trabalho,*

*venho solicitar a elaboração de horário flexível de molde a poder cumprir com esta minha responsabilidade; só poderei pois cumprir o horário de trabalho entre as 09.00h e as 18.00h, como aliás já tenho feito. Agora recentemente é que V. Exas resolveram alterá-lo, impossibilitando-me de conjugar a minha vida pessoal com a profissional.*

*Como também é do Vosso perfeito conhecimento, o que agora solicito é um direito que me assiste e num grupo como o Vosso deve pugnar pelo bem estar dos funcionários, pelo que aguardo que rapidamente esta situação se encontre ultrapassada.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 21.10.2015, consta o seguinte:

“Em resposta à sua carta à margem referenciada, cumpre-nos dizer o seguinte:

1. É nossa pretensão recusar o pedido efetuado, com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, nos termos do art.º 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, o que passaremos a concretizar.

2. Como V. Exa. sabe, existem fatores que nos limitam na gestão de pessoal na loja.

3. Essas condicionantes não permitem que fique assegurado o funcionamento ao público da n/ empresa, todo o dia das 9h às 21h, nos 7 dias da semana, a saber:

a) O n/ ponto alto de vendas é a época de verão, uma vez que estamos inseridos na zona balnear e de veranistas, como é ...

b) Desde meados de setembro de 2015, entrámos na época “baixa”, o que significa que a afluência de clientes da loja diminui drasticamente e, por consequência, igualmente o n/ quadro de pessoal adaptou-se às necessidades da loja, em especial época de outono/inverno/primavera.

c) O n/ quadro de pessoal está totalmente ajustado, não tendo a loja qualquer outra margem de excesso de pessoal.

d) Tal significa que as pessoas que estão afetas à sua secção – Caixas – são as que efetivamente precisamos para manter diariamente a loja em funcionamento.

e) Ademais, temos atualmente 1 de baixa médica prolongada;

- f) E, como sabe, a referida trabalhadora nunca foi substituída;
- g) A atual conjuntura económico-financeira da empresa não permite fazer novas contratações, nos próximos meses, por forma a colmatar as limitações de pessoal decorrente da concessão a V. Exa de horário flexível.

4. Acrescentamos ainda o seguinte:

- a) A nossa empresa tem por objeto, essencialmente, a distribuição de produtos alimentares e não alimentares;
- b) No exercício dessa atividade atende as necessidades mais básicas de muitos agregados familiares (em especial, as alimentares), na zona onde estamos inseridos;
- c) A concessão a V. Exa. do referido regime de flexibilidade, para além de prejudicar o funcionamento da loja, iria prejudicar e destabilizar diretamente toda a equipa de trabalho;
- d) Além do mais, iria pôr em causa o clima social da loja relativamente aos demais trabalhadores;
- e) A loja tem, nos próximos meses, ao seu serviço mais 10 trabalhadoras nas mesmas circunstâncias de V. Exa.
- f) A concessão de regime de flexibilidade a todas as colaboradoras nessas circunstâncias, atendendo a um princípio de igualdade entre todos os trabalhadores, seria também inconciliável com o funcionamento da loja.

5. Perante todo o exposto anteriormente cremos que o interesse público de atender e servir os n/clientes nas suas necessidades básicas de alimentação, aliado à dificuldade de gestão de pessoal que atravessamos, conforme enunciámos e bom clima social que temos, se sobrepõe ao interesse individual de V. Exa.

6. Pelo exposto, é nossa pretensão indeferir a sua pretensão.

7. No entanto, estamos dispostos a encontrar uma situação que vá ao encontro das suas e das n/ necessidades. Para o efeito, solicitamos que nos apresente uma nova proposta.

8. Temos em crer que, uma solução equilibrada beneficiará V. Exa., as suas demais Colegas e a n/ empresa.

9. Pretendemos acima de tudo, privilegiar o bem-estar físico e moral entre todos os trabalhadores, e continuar a prestar um excelente serviço aos n/ clientes.

1.1.3. A trabalhadora não apresentou a sua apreciação à intenção de recusa.

## 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de

garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do

trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, 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>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.7.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.8.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** No contexto descrito, a trabalhadora, mãe de 2 filhos menores de 1 e 3 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com início às 9.00h e com termo às 18:00h, verificando-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido.
- 2.11.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.12.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito



constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.13.** No caso em análise, a entidade empregadora, alega que sendo o ponto alto de vendas na época de verão, visto estarem inseridos na zona balnear e de veranistas, desde setembro que se encontram em “época baixa”, pelo que o quadro de pessoal diminuiu é o adequado às necessidades da loja. Refere também que uma trabalhadora se encontra de baixa médica e que a atual conjuntura não permite fazer novas contratações. Prossegue referindo que a concessão do horário requerido iria prejudicar o clima social da loja relativamente aos demais trabalhadores e que a atribuição de horários flexíveis a todas as trabalhadoras nessas circunstâncias seria inconciliável com o funcionamento da loja.
- 2.14.** Motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o



funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.15.** Na verdade, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA, que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE  
PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**