

## PARECER N.º 111/CITE/2010

**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 615 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 9 de Agosto de 2010, a CITE recebeu da sociedade ..., S.A., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que exerce as funções inerentes à categoria profissional de auxiliar de serviços gerais no Lar de ...
- 1.2. Em 15 de Julho de 2010, a trabalhadora, remeteu à Directora do Lar de ..., com conhecimento à sociedade ..., S.A., sua entidade empregadora, o seguinte pedido:
  1. *A requerente exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Auxiliar de Serviços Gerais na Empresa ..., Lda.*
  2. *E trabalha por turnos, que se organizam da seguinte forma:*
    - a) *Três noites, das 00h00m às 07h00m – Uma folga;*
    - b) *Três dias no período da tarde, das 17h00m às 24h00m – Uma folga;*
    - c) *Três dias no período da manhã, das 07h00m às 14h00m – Uma folga;*
  3. *A requerente integra, actualmente, uma família monoparental.*
  4. *O seu marido, sem que algo o previsse, abandonou a casa de morada de família, tendo desaparecido há cerca de 4 meses, desconhecendo-se o seu paradeiro.*
  5. *A requerente ficou sozinha com três filhos:*
    - a) *(...) de 20 anos de idade;*
    - b) *(...) de 15 anos de idade;*

*c) (...) de 7 anos de idade.*

*6. A filha mais nova da trabalhadora, (...), sofre de perturbações de sono desde a ausência do pai.*

*7. O abandono e desaparecimento do pai marcaram profundamente a menor.*

*8. Desde então a menor tem dormido com a mãe, sendo a única forma desta descansar.*

*9. Não dorme com ninguém, nem com a sua irmã (mais velha).*

*10. Apenas o consegue fazer com a mãe.*

*11. Nos dias em que a mãe presta o seu serviço de noite, a menor simplesmente não dorme, apesar das tentativas da mãe em mudar este estado de coisas.*

*12. Tal facto prejudica, e tem prejudicado, gravemente o desempenho escolar da menor, e bem assim a sua saúde física.*

*13. É um período difícil para a família da trabalhadora.*

*14. Pelo exposto e atentas as dificuldades sentidas pela trabalhadora, a mesma requer a V.Exa, nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, seja alterado o seu horário de trabalho no que respeita apenas ao período nocturno (três dias em que a trabalhadora deve prestar o seu trabalho de noite – entre as 00h00m e as 07h00m), para qualquer outro horário conveniente a V.Exa, mas diurno.*

**1.3.** Em 27 de Julho de 2010, a trabalhadora recebeu, da entidade empregadora, documento escrito que integra a intenção de recusa do pedido, no qual se pode ler o seguinte:

*1. Vimos pela presente dar resposta ao pedido de alteração de horário de trabalho que dirigiu à Ex.ma Sra. Directora do Lar de ..., datado de 14 do corrente.*

*Nos termos da legislação que refere no seu pedido (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), este último deve ser solicitado ao empregador (artigo 57.º n.º 1).*

*Temos por certo que, neste caso, o empregador somos nós, já que, quanto mais não seja, é à nossa empresa que a senhora reclama o pagamento do salário.*

*Por isso, não sabemos o que pretende ao dirigir o pedido de alteração de horário à Sra. Directora do Lar de ..., quando é seguro que este último é apenas o proprietário do local onde presta a sua actividade, por nossa conta e subordinada ao nosso poder de direcção e autoridade.*

*No entanto, uma vez que nos distinguiu com a atenção de nos dar conhecimento do pedido que dirigiu a esta última e porque é nossa prerrogativa autorizá-lo, vimos informá-la que é recusada a sua solicitação de deixar de prestar trabalho nocturno.*

*Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho no período nocturno é uma imposição do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente e que não existem quaisquer horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) compreendidos apenas em período diurno.*

*Existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido.*

*Esta recusa é fundamentada nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2 e 4 do Código do Trabalho e comunicada no prazo previsto no n.º 3 da mesma disposição legal.*

*Acresce que o seu pedido não preenche os requisitos exigidos pela lei, uma vez que, para além de não ter sido solicitado à sua entidade patronal, não indica qual o prazo previsto para a alteração pretendida, nem quais as horas de início e termo do período normal de trabalho.*

*(...).*

- 1.4.** De acordo com informação escrita prestada pelo empregador, a trabalhadora não apresentou apreciação quanto ao fundamento da intenção de recusa no prazo legal.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Para trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do

direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Declaração da qual conste:
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** No que respeita aos motivos alegados pelo empregador para recusar a pretensão da trabalhadora, referidos no ponto 1.3., afigura-se que os mesmos, embora justificando-se na necessidade de ser prestada actividade no Lar no qual a requerente trabalha, no período compreendido entre as 00h00m e as 07h00m, por alegada imposição constante do contrato de prestação de serviços que a ambos vincula, o que não está em causa contestar, não são susceptíveis de demonstrar inequivocamente que à requerente não possa ser autorizado o exercício da sua actividade de acordo com o regime de horário flexível que solicitou, ou seja entre as 07h00m e as 24h00.
- 2.8.** Com efeito, a empresa apenas alega que *não existem quaisquer horários de trabalho correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional (da requerente), vagos ou não, compreendidos apenas em período diurno* mas não demonstra, nomeadamente, que o número de auxiliares de serviços gerais de que dispõe o Lar é manifestamente insuficiente para fazer face às necessidades durante o período compreendido entre as 00h00m e as 07h00m; nem evidencia a impossibilidade de substituir a trabalhadora por outro/a trabalhador/a de que eventualmente disponha, durante o mesmo período horário, três dias por semana.
- 2.9.** Ora, o que a trabalhadora pretende é que lhe seja estipulado horário de trabalho entre as 7h00 e as 24h00, de modo a conciliar a sua actividade

profissional com a sua vida familiar, o que, no caso, se traduz na necessidade de acompanhar a sua filha de 7 anos de idade que *sofre de perturbações de sono desde a ausência do pai (que), sem que algo o previsse, abandonou a casa de morada de família, tendo desaparecido há cerca de 4 meses, desconhecendo-se o seu paradeiro.*

- 2.10.** Na verdade, é precisamente a actividade laboral durante o período nocturno, compreendido entre as 00h00m e as 07h00m, que colide com a necessidade de a trabalhadora, exercer as responsabilidades parentais para com a sua filha de 7 anos de idade, uma vez que a menor, em virtude da perturbação de sono de que sofre, *não dorme com ninguém, nem com a sua irmã* mais velha, apesar das tentativas da requerente para alterar a situação.
- 2.11.** Com efeito, a trabalhadora pratica um horário de sete horas por dia e se o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho lhe permite efectuar *até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia*, desde que cumpra o período normal de trabalho semanal, *em média de cada período de quatro semanas*, trata-se pois de uma obrigação legal do empregador *proporcionar (à requerente) condições de trabalho que (lhe) favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*<sup>1</sup>, ou seja, no caso, de lhe elaborar um horário flexível nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, com o objectivo de a trabalhadora, única responsável pela menor, poder assegurar o acompanhamento da sua filha de 7 anos de idade.
- 2.12.** Saliente-se que, 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/as com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível que a sociedade disponibiliza aos/às seus/suas trabalhadores/as, pelo que,

---

<sup>1</sup> Cf. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

nesta conformidade, e em face do exposto, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

**2.13.** Por último, cabe clarificar que:

**2.13.1.** Embora a trabalhadora tenha apresentado o requerimento para trabalhar em horário flexível à Directora do Lar no qual presta a sua actividade profissional, a verdade é que do referido documento deu conhecimento ao empregador, o que, aliás, veio permitir que o mesmo tenha vindo a apresentar a sua intenção de recusa à trabalhadora e tenha vindo, nos termos da lei, solicitar parecer prévio à CITE.

**2.13.2.** Embora a trabalhadora, no requerimento que apresentou, não tenha indicado o prazo previsto para trabalhar em regime de horário flexível, é entendimento da CITE, face à redacção adoptada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que na falta da referida indicação o limite é o máximo legalmente admissível, ou seja, no caso, os 12 anos de idade da criança.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da sociedade ..., S.A., relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

**3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as, como deve, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do mesmo

diploma legal, promovendo assim o direito 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 20 DE AGOSTO DE 2010**