



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

## **PARECER N.º 5/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa da concessão 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 1052 – FH/2010

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 20 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da ..., com sede na Av. de Berna n.º ..., ... andar, 1069-046 Lisboa, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2.** Por requerimento datado de 16.11.2010, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível para prestar cuidados diários a sua filha menor de 8 anos, para o que não poderá permanecer no local de trabalho para lá das 18h00.
- 1.3.** A empresa junta carta dirigida à trabalhadora datada de 2.12.2010 a informar do indeferimento do pedido.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** A referida entidade empregadora refere que a recusa do pedido relaciona-se com uma incompatibilidade total do mesmo com exigências imperiosas relacionadas com o facto de a empresa prestar atendimento ao cliente num horário de Segunda-feira a Sexta-feira entre as 8h30 e as 21h00, Sábados e feriados entre as 9h00 e as 18h00, com a organização do trabalho por turnos para observar os limites máximos do período normal de trabalho.
- 1.5.** São assim praticados turnos, em regime rotativo, praticados por todos os colaboradores, menos dois dos trinta e três por aqueles já beneficiarem de horário flexível, por serem trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 1.6.** O primeiro turno é entre as 8h30-17h30 e os demais sete turnos sucedem-se com início e termo final com 30 minutos adicionais, respectivamente, até ao último, que ocorre entre as 12h00 e as 21h00, sendo rotativo o descanso semanal e o descanso obrigatório ao Domingo, com 1 hora de intervalo para almoço.
- 1.7.** A entidade empregadora refere ainda que o pedido implicaria a rotatividade apenas em dois dos oito turnos possíveis, o que origina a criação de horários não rotativos, sendo essa a condição essencial para o normal funcionamento da empresa e do Serviço de Clientes.
- 1.8.** A entidade empregadora alega ainda que os fluxos de actividade diários, mensais e anuais variam bastante e de acordo com uma série de variáveis do contexto e do negócio, sendo que para garantir a taxa de atendimento dos clientes e manutenção de qualidade definido carece de manter a rotatividade de horários, para além da necessidade de fazer face a situações de férias ou ausências de colaboradores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.9.** A entidade empregadora não remete, nem se refere a qualquer apreciação da trabalhadora quanto à recusa do seu pedido.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Para os 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.

**2.1.1.** Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste:*
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

**2.1.3.** 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito do 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, no 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.*

**2.2.1.** 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.*

**2.3.** No presente caso, cumpre referir como relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a 2 de Dezembro de 2010 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 17.12.2010, ultrapassando o prazo de 10 dias a contar da comunicação à trabalhadora concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

- 2.4.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

### **III – CONCLUSÃO**

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

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível da trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora em virtude de não ter tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão do processo no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa à trabalhadora, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**