



## PARECER N.º 12/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 1048 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 17 de Dezembro de 2010 deu entrada na CITE um fax remetido pela gerência da Pastelaria do ..., Lda, solicitando emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de empregada de balcão, desde 13 de Setembro de 2007, na referida padaria.
- 1.2.** Do requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 18 de Novembro de 2010, e recebido pelo empregador em 22 de Novembro de 2010, consta sucintamente que:
- É mãe de uma menor com 13 meses que *depende exclusivamente do (seu) apoio e acompanhamento no final do dia para a ir buscar à escola, não tendo qualquer possibilidade de ser efectuado por terceiros.*
  - Requer flexibilidade de horário pelo período de 2 anos, solicitando *a elaboração e fixação de trabalho entre as 07.00 e as 16.30, com um período de descanso não superior a duas horas, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar a (sua) filha.*
- 1.3.** Da exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 7 de Dezembro de 2010, consta que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na impossibilidade de substituir a trabalhadora e visto esta ser imprescindível, há intenção de recusar o pedido com base nos seguintes fundamentos:
- Trata-se de uma microempresa cuja actividade é a panificação e a pastelaria;
  - O estabelecimento encontra-se aberto das 7 horas às 22 horas;
  - Apenas uma trabalhadora – a requerente – está afectada ao sector de vendas ao balcão;
  - Os restantes trabalhadores encontram-se afectos ao sector fabril;
  - A categoria profissional da requerente é a de empregada de balcão de 1.ª;
  - O horário de trabalho da requerente é o seguinte:



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

- De segunda a sexta-feira, das 7 às 18 horas, com descanso intermédio das 11 às 15 horas;

- Ao sábado, das 7 às 19 horas, com descanso intermédio das 11 às 15 horas.

- O descanso complementar tem lugar à terça-feira à tarde e o descanso semanal ocorre ao domingo.

**1.3.1.** Expende ainda a entidade empregadora que:

- A filha da trabalhadora frequenta uma creche situada a cerca de 1 km do local de trabalho da requerente, que tem como horário de funcionamento o período compreendido entre as 7h45m e as 19h, *pelo que, com o (...) o horário de trabalho actual, (...) não tem qualquer dificuldade em ir buscar a (...) filha à creche antes das 19 horas;*
- A alteração ao horário de trabalho causaria grande dificuldade ao normal funcionamento da empresa, *uma vez que sendo a única trabalhadora com funções de atendimento ao público e não sendo suportável substituí-la, (teriam) que encerrar o estabelecimento às 16:30 horas, situação que colocaria em risco a viabilidade económica do negócio, realçando que no horário entre as 16:00 e as 18:00 existe maior movimento de clientes;*

**1.3.2.** Mais manifesta a entidade empregadora: *Não ignoramos a lei, inclusivamente defendemos e muito os valores da família, e temos consciência que sempre que possível deve ser permitido ao trabalhador exercer as suas funções a tempo parcial ou adaptar o horário de trabalho às responsabilidades familiares, pois as crianças de agora são os adultos do futuro, mas também entendemos que os trabalhadores devem solicitar a flexibilidade do horário de trabalho quando for manifestamente impossível conciliar essas responsabilidades familiares com as responsabilidades laborais. A empresa na elaboração do horário de trabalho sempre teve o cuidado de não colocar a sua saída em horas nocturnas precisamente para que possa continuar a cumprir os seus deveres maternos.*

**1.4.** A entidade empregadora informou por escrito que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

**1.5.** Em 23 de Dezembro de 2010, deu entrada na CITE fotocópia do quadro de pessoal da empresa, relativo a Outubro de 2010, e fotocópia do mapa de horário de trabalho em vigor na referida entidade desde 29 de Novembro de 2010, na sequência de solicitação pelos serviços desta Comissão.

**1.6.** Em 29 de Dezembro de 2010, a CITE solicitou por fax à entidade empregadora a indicação da categoria profissional do trabalhador ... e ainda de quantos e quais os nomes dos/as



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

trabalhadores/as que se encontram afectos/as ao sector fabril, bem como de quais os/as trabalhadores/as que substituem a trabalhadora requerente após o termo do seu período de trabalho diário (18h), tendo em consideração que o período de abertura do estabelecimento decorre entre as 7h e as 22h.

- 1.6.1.** Em 3 de Janeiro de 2011 a CITE recebeu um fax da entidade empregadora informando que:
- O trabalhador ..., que detém a categoria profissional de auxiliar de fabrico, desde 1/11/2010, está afecto ao sector fabril, para além de outro trabalhador – o sócio gerente, e exerce as seguintes funções: *operações auxiliares de fabrico, como colocação de cremes, acabamento dos pasteis e movimentação de produtos e matérias-primas, tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta e asseio e higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios;*
  - A trabalhadora ... – sócia gerente, substitui a trabalhadora requerente após o termo do período de trabalho desta última bem como a substitui no descanso intermédio e no descanso semanal.

## 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.
- 2.2.** 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 (...)”.



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

- 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 conceito 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.** A entidade empregadora indica e comprova que o quadro de pessoal da empresa é constituído por 4 trabalhadores/as – dois no sector fabril e 2 no sector de vendas, encontrando-se a requerente adstrita a este último, e informa que o horário de abertura do estabelecimento decorre entre as 7h e as 22h, sendo a trabalhadora a única empregada com categoria profissional de empregada de balcão.
- 2.8.** Com efeito, a entidade empregadora explora um estabelecimento com atendimento ao público durante cerca de quinze horas por dia em que actividade de atendimento aos clientes é efectuada apenas por uma trabalhadora – a requerente - no horário que decorre das 7h às 18h, de segunda a sexta-feira e das 7h às 19h ao sábado, em ambos os casos com intervalo para descanso das 11h às 15h, e pela sócia gerente da empresa, que substitui a requerente no restante horário de atendimento e à terça-feira (dia de folga da empregada de balcão).



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

- 2.9.** Considerando que o atendimento ao público, que naturalmente tem por objectivo a venda de produtos aos clientes que se dirigem ao estabelecimento, é condição necessária à viabilidade económica da empresa e que, de acordo com os fundamentos do empregador, a concessão da flexibilidade solicitada colocaria em risco a viabilidade da loja uma vez que, face ao horário de funcionamento, é necessária a organização do trabalho de modo a que esteja sempre presente uma empregada de balcão, a ausência da requerente, a partir das 16h30m teria repercussões na diminuta equipa, afectando gravemente o funcionamento do estabelecimento, salientando-se ainda que, de acordo com informação do empregador, o período de maior afluxo de clientes decorre entre as 16h e as 18h.
- 2.10.** Com efeito, em face do pedido formulado pela requerente e dos motivos alegados pela entidade empregadora, conclui-se que a aceitação implicaria a falta da trabalhadora, empregada de balcão, num período de, pelo menos, 1h 30m por dia ou de 2h horas ao sábado, exactamente quando é movimento de clientes no estabelecimento é maior.
- 2.11.** Considerando que a empresa entende como imperativo um posto de trabalho de empregada de balcão – e que o único é o da requerente, sendo esta substituída pela sócia-gerente da empresa no restante horário de atendimento, que inclusivamente corresponde ao horário mais tardio e que, conseqüentemente mais colidiria com a necessidade de acompanhar a menor (filha da requerente) após o horário escolar, afigura-se como justificada a recusa por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento e à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente.
- 2.12.** Contudo, tal reconhecimento não implica a desvalorização dos motivos que impeliram a trabalhadora a requerer a prática de horário flexível, devendo, por isso, ser sempre tida em consideração pela entidade empregadora a necessidade de a requerente acompanhar a sua filha menor, designadamente após o horário escolar.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora na Pastelaria do ..., Lda., ...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13  
DE JANEIRO DE 2011**