



## **PARECER N.º 133/CITE/2010**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 681 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 05.08.2011, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, recebido pela empresa, em 07.07.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “se encontra, no tempo presente, à sua guarda o seu filho, com um ano de idade”, pelo que “vem pedir que lhe seja aplicado o regime de “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, previsto no artigo 56º do Código do Trabalho”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** Que, “nunca se recusou a prestar trabalho em qualquer horário, que lhe tenha sido requisitado pela empresa e nunca colocou qualquer tipo de obstáculos ao exercício das suas funções, mas, neste momento, não tem nenhuma forma de garantir que, enquanto está no local de trabalho, o seu filho fica acompanhado, uma vez que o Jardim Infantil, que o seu filho frequenta, não possibilita que prolongue mais o horário, sem que tenha que pagar uma quantia bastante considerável”.
- 1.2.3.** Que, “a única solução que encontra é pedir que lhe seja aplicado um horário diário, compreendido entre as 8 horas e as 17 horas, de forma a pôr termo a este prejuízo sério”.
- 1.2.4.** Que, “com a presente carta, tal como estipulado no artigo 57º do Código do Trabalho, cumpre o prazo de 30 dias de antecedência”.
- 1.3.** Em 26.07.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que, “como é do conhecimento da trabalhadora requerente, o estabelecimento da ... onde presta actividade, tem um horário de funcionamento, de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 19h00”.
- 1.3.2.** Que, “neste estabelecimento funcionam os Serviços Administrativos, durante todo o período de funcionamento do estabelecimento (das 7h30 às 19h00), os Serviços de ..., das 7h30 às 18h00; e os Serviços de ..., das 9h00 às 18h00”.
- 1.3.3.** Que, “à semelhança dos restantes serviços do estabelecimento, o período de laboração do serviço de ... ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho diário, razão pela qual se torna indispensável



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que estes serviços sejam assegurados por duas técnicas, com horários diferentes”.

- 1.3.4.** Que, o serviço de ... é, assim, assegurado pela Exma. Senhora ..., que presta a sua actividade em regime de trabalho a tempo parcial, com um horário das 7h30 às 10h30, e pela trabalhadora requerente, que exerce as suas funções com um horário das 9h00 às 18h00”.
- 1.3.5.** Que “é imperativo e imprescindível assegurar o serviço de colheitas durante o referido período das 7h30 às 18h00, o que só é possível mantendo o horário da referida trabalhadora até às 18h00. De outra forma a Empresa ver-se-ia impedida de realizar serviços de ... entre as 17h00 e as 18h00, período durante o qual o estabelecimento regista um "pico" de actividade - tal como se regista ao início da manhã, devido à afluência de pessoas, que, após o seu horário de trabalho, vão realizar as suas ...”.
- 1.3.6.** Que, “o horário flexível que a trabalhadora pretende realizar - das 8h00 às 17h00 - implicaria uma redução da actividade da empresa durante um período de significativa afluência de público, o que acarretaria inevitáveis prejuízos patrimoniais e poria em causa toda a estrutura de funcionamento da Empresa (a redução da actividade de colheitas teria necessários reflexos na actividade do laboratório de anatomia patológica)”.
- 1.3.7.** Que, “como se referiu, não existe nenhum outro técnico nas instalações que possa substituir a trabalhadora entre as 17h00 e as 18h00, pois no serviço de ... é a única técnica que faz esse horário”, pelo que, existe, assim, uma incompatibilidade total do horário solicitado pela trabalhadora com as exigências imperiosas relacionadas com o modo de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

funcionamento e a própria organização da actividade do estabelecimento”.

- 1.3.8.** Que, “para além das razões enunciadas, refira-se que o pedido formulado pela trabalhadora não preenche os requisitos formais enunciados no artigo 57º, nº. 1, alínea a) d Código do Trabalho, porquanto não indica o prazo durante o qual pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º do CT, em que 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”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar 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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** A empresa alega, fundamentalmente, que, “é imperativo e imprescindível assegurar o serviço de ... durante o período das 7h30 às 18h00”, pelo que, “o horário flexível que a trabalhadora pretende realizar - das 8h00 às 17h00 - implicaria uma redução da actividade da empresa durante um período de significativa afluência de público, o que lhe acarretaria inevitáveis prejuízos patrimoniais”.
- 2.3.1.** A empresa refere, “não existir nenhum outro técnico nas instalações que possa substituir a trabalhadora entre as 17h00 e as 18h00, pois no serviço de ... é a única técnica que faz esse horário”.
- 2.3.2.** E, refere, também, que, “neste estabelecimento funcionam os Serviços Administrativos, durante todo o período de funcionamento do estabelecimento (das 7h30 às 19h00), os Serviços de ..., das 7h30 às 18h00; e os Serviços de ..., das 9h00 às 18h00”.
- 2.3.3.** Ora, isto significa que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza, nomeadamente, através do seu quadro de pessoal e respectivos horários de trabalho, quantos técnicos, com as habilitações da trabalhadora em causa, estão ao seu serviço e quais as razões que os impossibilitariam de colmatar os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.4.** Relativamente, à não indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende que lhe seja aplicado o regime de horário flexível, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, a CITE



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011**