



## **PARECER N.º 198/CITE/2011**

**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 967 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 31.10.2011, a CITE recebeu do ..., 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 e da apreciação da trabalhadora, 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, datado de 09.10.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “solicita, conforme artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, alteração do seu horário das 15.30H às 24.00H, para o horário da manhã, para poder prestar atenção e das apoio às suas duas filhas, uma com 11 anos e a outra com 4 anos, pelo motivo de ter o seu marido a trabalhar em Angola e não ter mais ninguém para a ajudar”.



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

**1.3.** Em 25.10.2011, 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, “o ... celebrou um contrato de prestação de serviços para a área da roupa com os Hospitais da ...;

**1.3.2.** Que, “se encontram 65 trabalhadores afectos à produção da Lavandaria”.

**1.3.3.** Que “a laboração da lavandaria é efectuada nos horários das 7h00 às 15h30 ou 16h00 / 8h00 às 16h30 ou 17h00 (turno manhã) e das 15h00 às 23h30 / 15h30 às 24h00 (turno tarde)”.

**1.3.4.** Que, “para o regular funcionamento do serviço é necessário o n.º de trabalhadores abaixo referido:

- 7h00 às 15h30 ou 16h00 – 22 trabalhadores;
- 8h00 às 16h30 ou 17h00 – 18 trabalhadores;
- 15h00 às 23h30 / 15h30 às 24h00 – 26 trabalhadores.”

**1.3.5.** Que, “diariamente são necessários 22 trabalhadores no turno das 15h30 às 24h00, encontrando-se 4 trabalhadores de folga”, e, neste horário “encontram-se duas trabalhadoras a gozar as horas de amamentação, pelo que o seu actual horário de trabalho é das 11h30 às 18h00”.

**1.3.6.** “Que se encontra ausente uma trabalhadora do turno da tarde, por motivo de baixa médica, devido a um acidente de trabalho, e ainda um trabalhador a prestar serviço em regime de flexibilidade de horário”.



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

- 1.3.7.** Que, “atento o supra exposto, para conceder o horário solicitado pela trabalhadora seria necessário admitir um novo trabalhador, dado que já se encontram 3 no turno da tarde a prestar serviço no turno da manhã”.
- 1.3.8.** Que, encontrando-se a lavandaria organizada por horários fixos, conceder esta alteração de horário origina que passem a faltar dois trabalhadores no turno da tarde, o que põe em risco o cumprimento do contrato de prestação de serviços entre o ... e os ...”.
- 1.3.9.** Que, “tal obrigação não se compadece com atrasos ou faltas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento daquela instituição hospitalar, pondo em risco o pontual cumprimento por parte do ..., do contrato que o vincula aos ...”.
- 1.4.** Em 27.10.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que, “continua a viver uma situação extremamente delicada”, pois, “como é do conhecimento da empresa, o seu marido encontra-se a trabalhar em Angola, estando ausente a maior parte do ano”.
- 1.4.2.** Que, “para cuidar das suas filhas tinha o apoio da sua mãe, que infelizmente faleceu, em Julho deste ano, vítima de morte súbita”.
- 1.4.3.** Que, “neste momento, não tem a quem deixar as suas filhas que são menores (4 e 12 anos) e sofrem ambas de asma, tendo que tomar medicação todos os dias às 20h30”.



## 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 57.º 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;
- 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 57.º n.º 2 do CT).



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

**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 56.º 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 56.º 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 56.º 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”.

**2.3.** A entidade empregadora alega, fundamentalmente, que “para conceder o horário solicitado pela trabalhadora seria necessário admitir um novo trabalhador, dado que já se encontram 3 no turno da tarde a prestar serviço no turno da manhã”, pelo que, encontrando-se a lavandaria organizada por horários fixos, conceder esta alteração de horário origina que passem a faltar dois trabalhadores no turno da



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

tarde, o que põe em risco o cumprimento do contrato de prestação de serviços entre o ... e os ...”.

**2.3.1.** É de salientar que a entidade empregadora não esclarece nos fundamentos da intenção de recusa, entregues à trabalhadora, relativos ao seu pedido de horário flexível, por que razão teria de admitir um novo trabalhador, e, qual o motivo de se encontrarem 3 trabalhadores no turno da tarde a prestar serviço no turno da manhã, e, também, não se compreende, como é que o horário pedido pela trabalhadora origina que passem a faltar dois trabalhadores no turno da tarde e como tal situação poria em risco o cumprimento do contrato de prestação de serviços entre o ... e os ...

**2.3.2.** Convém esclarecer que no horário flexível que a trabalhadora pretende cumprir, cabem os horários fixos do turno da manhã, que a entidade empregadora tem em vigor na empresa.

**2.3.3.** Na verdade, 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 os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face às suas necessidades, no caso de aplicar o horário pretendido por aquela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**



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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, 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 17 DE NOVEMBRO DE 2011**