



PARECER N.º 231/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 1079 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.11.2011, a CITE recebeu da ..., S.A., 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, apresentado em 25.10.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “exercendo funções de Operadora de Loja, vem requerer, na sequência da comunicação de alteração de horário de trabalho e de escala e ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 56.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (C.T.), que lhe seja aplicado horário flexível, com início às 09.00h e termo às 18.00h, bem como o período de descanso para refeição de 1.00h de duração, mais requerendo a manutenção



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

do número de horas do turno correspondente, por ter 1 filho menor de 12 anos”.

- 1.2.2.** Que, “a signatária declara que o referido filho vive consigo em regime de comunhão de mesa e habitação e que o progenitor do mesmo exerce a sua actividade profissional na Empresa ..., S.A., sendo o seu horário de trabalho também exercido por turnos, com o local de trabalho a uma distância superior a 30 Km da habitação de ambos, o que o impossibilita de acompanhar a criança, sempre que à ora requerente não lhe seja possível”.
- 1.2.3.** Que, “o presente pedido decorre, assim, da necessidade de prestar um acompanhamento mais ajustado e estabelecer as relações maternais necessárias ao desenvolvimento saudável de qualquer criança”.
- 1.2.4.** Que, “face ao exposto e ao abrigo do disposto nas disposições constantes do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 56.º, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a trabalhadora requer a correspondente autorização para que lhe seja atribuído regime de horário de trabalho flexível”.
- 1.3.** Em 16.11.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com os fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que “tendo em conta o regime de flexibilidade de trabalho previsto na lei, constatam que o horário solicitado pela trabalhadora não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um



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

horário fixo. Isto, porque o que o legislador pretendeu, ao prever o artigo 56.º do Código do Trabalho, foi precisamente permitir adaptar, da melhor maneira possível, o horário de um trabalhador às necessidades de acompanhamento de filhos menores de 12 (doze) anos”.

- 1.3.2.** Consequentemente, o horário de trabalho deveria flexibilizar-se, para mais ou para menos, consoante as necessidades concretas das responsabilidades parentais. Ora, a lei não prevê, de modo algum, um horário fixo para efeitos de regime de flexibilidade, pois se assim fosse a redacção do artigo 56.º teria que ser francamente diferente”.
- 1.3.3.** Que, “existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho”, pois, “o estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço é a loja da “...” sita no “...”, onde a sua função é Operadora de Loja, estando afectada à Secção das Caixas”.
- 1.3.4.** Que, “o período normal de trabalho da requerente é de 8 horas por dia e 40 horas por semana, prestando serviço 5 dias por semana, gozando de dois dias de folga (rotativos). O horário de trabalho que, na presente data, lhe está atribuído é o seguinte: entrada às 10:00 horas e saída as 19:00 horas, com uma hora de intervalo de descanso”.
- 1.3.5.** Que, “a loja da “...” sita no “...” tem 12 colaboradores, distribuídos por diversas secções. O período da abertura da loja ao público situa-se entre as 10:00 horas e as 24:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo. O quadro de pessoal da loja está completo, sendo economicamente inviável a contratação de qualquer outro colaborador, considerando



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

as margens de rentabilidade da loja. Na secção onde a requerente desempenha funções (caixas) é necessário, pelo menos, uma operadora para assegurar o funcionamento da secção, durante o período de abertura da loja ao público”.

- 1.3.6.** Que, “o principal motivo pelo qual a empresa não pode aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho prende-se com o facto de tal horário não coincidir com o período de abertura da loja ao público. Como é do seu perfeito conhecimento, o horário de abertura ao público da loja da “...” situa-se entre as 10:00 horas e as 24:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo. Tal horário coincide com o horário de funcionamento do próprio “...”, no qual a loja se insere”.
- 1.3.7.** Que, “a entidade empregadora não pode aceitar que a requerente pretenda entrar ao serviço às 09 00 horas, pois não existe nenhuma tarefa que lhe possa ser atribuída entre as 09:00 horas e as 10:00 horas, encontrando-se a loja encerrada nesse período. Com efeito, a actividade na Secção de Caixas só se inicia com a abertura da loja ao público, pois só nesse momento é que os primeiros clientes entram na loja”.
- 1.3.8.** Que, “a única tarefa que existe na loja antes da abertura ao público é a recepção de mercadoria. Porém, como a trabalhadora muito bem sabe, essa actividade está adstrita ao seu colega ..., o qual pertence à Secção de Aprovisionamento. Para além disso, nos cinco dias da semana em que presta serviço na loja, a requerente é a única trabalhadora afectada à caixa de atendimento entre as 10:00 horas e as 19:00 horas (excluindo a hora do seu intervalo de almoço, em que a colaboradora que exerce funções de “Permanência de Loja” assegura a caixa de atendimento)”.



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

- 1.3.9.** Que, “se a empresa concedesse à trabalhadora o horário de trabalho que pretende, a caixa de atendimento ficaria desprovida de um colaborador entre as 18:00 horas e as 19:00 horas de cada dia. Ora, se durante esse período do dia não estiver qualquer colaborador na caixa de atendimento, a loja teria de encerrar, uma vez que os clientes não poderiam pagar os seus produtos”.
- 1.3.10.** Que, “não se encontra disponível na loja qualquer outro posto de trabalho que seja compatível com o horário que a trabalhadora solicita”.

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



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

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).

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”.



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

- 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 empresa refere que “o horário solicitado pela trabalhadora, não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um horário fixo”.
- 2.3.1.** Ora, sendo a elaboração do horário flexível da competência do empregador, de acordo com o disposto no citado n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que a trabalhadora solicita são as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que cabem sempre dentro de um horário flexível.
- 2.4.** Mas, nos termos do mencionado n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se 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” e um desses limites é precisamente o horário de funcionamento do estabelecimento, conforme dispõe a alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo 56.º do referido Código.
- 2.4.1.** Sucede que a trabalhadora pede um horário com início às 9:00 horas, quando o estabelecimento onde exerce a sua actividade na Secção de Caixas só abre às 10:00 horas.
- 2.5.** Não consta do presente processo a apreciação da trabalhadora aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora ao pedido de horário flexível apresentado pela referida trabalhadora.



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

- 2.6.** Com efeito, a empresa apresentou razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, dado que o horário requerido pela trabalhadora está fora do horário de funcionamento da loja, pondo em causa esse funcionamento, em virtude da Secção de Caixas, onde presta serviço, abrir ao público apenas às 10:00 horas e não às 9:00 horas, como pretende a trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, 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 22 DEZEMBRO DE 2011**