



PARECER N.º 44/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 86 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.02.2011, 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 12.01.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “pertence aos quadros da empresa, desde 01/07/2004, quando celebrou contrato de trabalho”.
 - 1.2.2. Que “solicita à empresa um horário laboral, ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, tendo uma filha de sete



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

anos e sendo mãe solteira, não dispondo de nenhum outro meio para guarda desta depois do horário escolar”.

- 1.2.3.** Que, “não deixando de cumprir as suas obrigações para com a empresa, apresento a sua inteira disponibilidade num horário que esteja compreendido entre 08:30h até às 19:00h”.
- 1.3.** Em 19.01.2011, 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 “não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, informam que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para poderem, à presente data, acolher a pretensão requerida”.
- 1.3.2.** “Que o pedido de flexibilidade apresentado não respeita os formalismos legais exigidos e previstos no artigo 57º, n.º 1 do Código do Trabalho, porquanto não indica o prazo que estima para a duração do regime de flexibilidade de horário de trabalho”.
- 1.3.3.** Que “do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o pedido da trabalhadora, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo”.
- 1.3.4.** Que “para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa, esta esclarece que os pressupostos



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

mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento, são os seguintes”:

- 1.3.4.1.** Que “actualmente o estabelecimento da empresa no centro comercial ..., ao qual se encontra afecto, é composto por 7 colaboradores” e que, “pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do centro comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos”.
- 1.3.4.2.** Que “por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do centro comercial ... é composto por: um chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"), dois empregados de balcão de primeira (dois deles internamente designados por "chefe de turno") e quatro empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração”.
- 1.3.4.3.** Que, “dadas as funções inerentes a um chefe de turno (que para além da função de abertura e encerramento de caixa, implica, de entre outras, a elaboração de inventários, preparação de encomendas e controlo das normas de higiene) revela-se essencial a presença do mesmo quer pela ocasião de abertura do estabelecimento ao público, quer no momento do seu encerramento”.
- 1.3.4.4.** Que, “de forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de, pelo menos, dois colaboradores na hora de almoço e de jantar”.



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

- 1.3.4.5.** Que “o não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:
- a) Compromete o normal atendimento ao público;
 - b) Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
 - c) Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica.
 - d) Afecta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente”.
- 1.3.4.6.** Que “actualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no centro comercial ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto **1.3.4.2.**
- 1.3.4.7.** Que a requerente é “uma das duas colaboradoras que exerce a função de chefe de turno”, tendo esta função “associado um regime de isenção de horário de trabalho”, e que “recebe a respectiva remuneração extraordinária por essa circunstância”.
- 1.3.4.8.** Que “a função de chefe de turno consubstancia um cargo de confiança e responsabilidade, não podendo, por isso, ser exercido aleatoriamente por qualquer colaborador e não podendo a trabalhadora praticar turnos cujo horário termine para além das 19.00 horas, pois, fica inviabilizada a possibilidade de exercer a função de chefe de turno”.
- 1.3.4.9.** Que, “para tal ser possível seria necessário que a requerente fosse, em permanência, responsável pela abertura ao público do



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

estabelecimento e a outra responsável de loja apenas responsável pelo seu encerramento”.

- 1.3.4.10.** Que “a alternativa que se afiguraria viável para ir ao encontro das necessidades da trabalhadora seria assegurar-lhe a categoria profissional de empregada de balcão de primeira, mas sem estar acoplada a função de chefe de turno”.
- 1.3.4.11.** Que esta alternativa só pode ser equacionada mais tarde, e não à presente data, porquanto, a empresa tem nesta equipa uma outra colaboradora que se encontra em regime de licença de amamentação”, o que “implica que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo”.
- 1.3.4.12.** Que “de outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias”.
- 1.3.4.13.** Que, “a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos, (pois para que a requerente possa só praticar horários compreendidos entre as 8.30 e as 19.00 horas, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes)”.



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

1.3.4.14. Que “essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio centro comercial”.

1.3.5. Que a empresa esclarece “que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da vida profissional da trabalhadora com a sua vida pessoal mas, tão só, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.

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.).



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

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;
- 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;



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

- 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”.
- 2.3.** A empresa refere que o pedido apresentado pela trabalhadora “não indica o prazo que estima para a duração do regime de flexibilidade de horário de trabalho”, não respeitando os formalismos legais exigidos e previstos no artigo 57º, n.º 1 do Código do Trabalho.
- 2.3.1.** Ora, relativamente ao período pelo qual deve vigorar o horário requerido pela trabalhadora, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do citado Código, a CITE 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 da sua filha, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido.
- 2.4.** No que concerne aos motivos alegados pela empresa referidos nos pontos 1.3.3. e 1.3.4. a 1.3.4.14. apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra 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, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.



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

- 2.5.** Acresce o facto de os fundamentos da intenção de recusa do pedido terem sido recebidos pela trabalhadora em 21.01.2011, e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE, apenas a 01.02.2011, conforme respectivo registo postal, ultrapassando em 1 dia o prazo de 10 dias, concedido pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.1.** 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 mesmo Código, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., 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 nº 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.



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 3 DE MARÇO DE 2011**