



## **PARECER N.º 46/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 123 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 14.02.2011, 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, apresentado em 11.01.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que “até à nova direcção da ... Cabeleireiros, Lda., ter assumido funções, trabalhou no regime de flexibilidade de horário” e que “o exercício desse direito, foi-lhe concedido pelo antigo Director, após exposição da sua situação e acrescidas responsabilidades familiares, em consequência da alteração do seu estado civil para divorciada”.



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

- 1.2.2.** Que “nessa altura, lhe foi atribuído, exclusivamente, a confiança do seu filho, menor, bem como o exercício das responsabilidades parentais. Sensível às suas dificuldades e compreendendo que não podia deixar o seu filho sozinho em casa o referido Director concedeu-lhe o exercício desse direito”.
- 1.2.3.** Que “pelo tipo de relacionamento saudável de proximidade existente entre Chefes, Director e funcionárias, não foi necessário reduzir o pedido a escrito”, tendo sido atribuído à trabalhadora esse horário durante os últimos anos”.
- 1.2.4.** Que “este direito lhe foi retirado com a nova direcção, sem qualquer informação ou explicação”, o que lhe acarretou “sérios problemas familiares e prejuízos patrimoniais e não patrimoniais”.
- 1.2.5.** Que “a lei nestes casos prevê que exista o direito a horário flexível para trabalhadoras com responsabilidades familiares, estabelecendo que o trabalhador que exerça a sua função em regime de horário flexível, pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, podendo a trabalhadora escolher o seu horário dentro destes limites”.
- 1.2.6.** Que, “estando o estabelecimento onde trabalha, em laboração continua entre as 10h e as 23/24h, deve-lhe ser atribuído um horário que lhe permita cumprir com as suas responsabilidades familiares até o seu filho atingir a idade, não contemplada neste regime, se



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

outras situações não ocorrerem que permitam a continuação do exercício deste direito”.

**1.2.7.** Que “o horário pretendido é aquele que lhe tinha sido atribuído, até à entrada da nova direcção”, ou seja, “durante a semana entrada às 10h e saída às 18h, sexta-feira das 14h às 24h e sábado das 10h às 20 ou 21h, domingo que não coincidir com folga das 10h às 19h”, sendo “as suas folgas à segunda e terça-feira e um domingo por mês e quando a folga era ao domingo, descansava domingo e segunda-feira” e, neste caso, “em que a folga coincida com o domingo, propõe-se trabalhar mais 1h à quinta-feira, ou seja, em vez de sair às 18h, sairia às 19h, tendo 1h de intervalo para as refeições” e “sendo, possível cumprir o horário de 40h semanais sem ultrapassar os limites impostos por lei”.

**1.3.** Em 02.02.2011, 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 “acusam a recepção em 14 de Janeiro passado do requerimento relativo a prestação de trabalho em regime de horário flexível” e esclarecem que a trabalhadora “nunca trabalhou neste regime de horário”.

**1.3.2.** Que, “sem prejuízo do que adiante se refere quanto às evidentes exigências imperiosas do funcionamento do salão no qual (a trabalhadora requerente) exerce as suas funções que legitimam a recusa do pedido apresentado, cumpre em primeiro lugar evidenciar que, no que respeita ao motivo especificamente invocado para a apresentação do requerimento a que ora se responde, a referida



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

trabalhadora não concretiza, de forma alguma, as alegadas "responsabilidades familiares" que legitimam a apresentação do requerimento, nem identifica as necessidades concretas que o motivam".

- 1.3.3.** Que, “salvo melhor opinião, de forma a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, incumbia-lhe o ónus de alegar e indicar concretamente os motivos subjacentes à necessidade de lhe ser atribuído um horário de trabalho flexível, nomeadamente, o horário de trabalho que vem propor”.
- 1.3.4.** Que, “não tendo cumprido esse ónus que sobre si recaia, tem forçosamente de concluir-se que o requerimento apresentado não corresponde, efectivamente - pelo menos de acordo com os motivos genericamente invocados -, a um interesse sério e atendível susceptível de merecer a tutela do regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho”, pelo que, a empresa “considera que é absolutamente impossível atender ao requerimento apresentado, pelo que tal motivo, só por si, legitima a recusa do mesmo”.
- 1.3.5.** Que “ainda que assim não se entendesse, sempre se refere que a empresa é uma sociedade que se dedica à actividade de exploração de um salão de cabeleireiro”, sendo “as funções desempenhadas pela trabalhadora correspondentes à categoria profissional de cabeleireiro, sendo que o seu local de trabalho é no salão de cabeleireiro "...", sito no Centro Comercial ..., em ...”.
- 1.3.6.** Que “o período de funcionamento do salão no qual a trabalhadora exerce as suas funções é entre as 10:00 h e as 23:00 h de Domingo a Quinta-feira e entre as 10:00 h e as 24:00 h à Sexta-feira, Sábado



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

e feriados, sendo que este período de funcionamento não pode ser alterado, pois o mesmo é imperativamente imposto pelo Centro Comercial ..., no interior do qual se situa o salão”.

- 1.3.7.** Que, como a trabalhadora sabe, é durante o período entre as 15:00 h e as 23:00 h, de Segunda a Sexta-feira e aos fins-de-semana, que o salão tem um significativo acréscimo de actividade, pelo que e, compreensivelmente, durante este período que o salão necessita de ter mais trabalhadores com a sua categoria profissional, de forma a poder prestar os seus serviços, bem como dar a resposta indispensável ao afluxo de clientela e às suas necessidades”.
- 1.3.8.** Que, “a este factor, acresce que o elevado custo do arrendamento do salão em causa só pode ser suportado através do encaixe financeiro que a laboração do mesmo em determinados horários, nomeadamente, entre as 15:00 h e as 23:00 h, dos dias de semana e fins-de-semana, permite, precisamente pelo facto de o afluxo de clientes se processar com maior intensidade a partir do fim da tarde - ou seja, a partir da hora de saída da maioria dos empregos e em que quase todos os escritórios começam a encerrar -, a empresa elaborou os horários de trabalho do seu pessoal de forma a aumentar a capacidade de atendimento e resposta do salão nesse período do dia”.
- 1.3.9.** Que, os horários de trabalho da maioria dos trabalhadores que exercem as funções de cabeleireiro no salão abrangem o período entre as 15:00 h e as 23:00 h, pelo facto do período de funcionamento do salão ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho diário, bem como por essa ser a única forma de compatibilizar e conciliar os interesses pessoais e familiares



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

manifestados pelos trabalhadores e as necessidades da empresa, esta organizou os horários de trabalho dos trabalhadores que exercem idênticas funções às da trabalhadora em causa no identificado salão, através de turnos de pessoal diferente, nos termos do disposto no artigo 189.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, disposição que se encontra actualmente prevista no artigo 221.º do actual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 712009, de 12 de Fevereiro”.

**1.3.10.** Que, “não existem turnos de trabalho fixos e não existem esses turnos de trabalho fixos porque ao prever-se a sua existência estar-se-ia a discriminar uns trabalhadores em detrimento de outros, o que, para além de ilegal, geraria desequilíbrios insanáveis no que respeita à gestão de recursos humanos”.

**1.3.11.** Que “no salão em que a trabalhadora exerce as suas funções existem dois ciclos de turnos de pessoal diferente rotativos com uma duração de 4 semanas cada, sendo que o primeiro turno prevê a entrada ao serviço às 10:00 h e a saída às 18:00 h e o segundo turno prevê a entrada ao serviço às 14:00 e a saída às 23:00 h ou às 15:00 h e às 24:00 h, respectivamente, à Sexta-feira, Sábado e dias feriado”.

**1.3.12.** Que, “nesta medida, de forma a fazer face às necessidades dinâmicas do salão, a trabalhadora pode num determinado ciclo ter de se encontrar adstrita ao turno que prevê a entrada ao serviço às 14 / 15:00 h e a saída às 23 / 24:00 h, como num outro ciclo de turnos ter de cumprir o turno que prevê a entrada ao serviço às 10:00 h e a saída às 18:00 h, como efectivamente sucede com o ciclo de turnos actualmente em vigor”.



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

- 1.3.13.** Que, a trabalhadora “se encontra actualmente a praticar o horário de trabalho que expressamente menciona no requerimento a que ora se responde, ou seja, o turno de trabalho que prevê a entrada ao serviço às 10:00 h e a saída às 18:00 h”, não podendo a empresa garantir que fique única e exclusivamente adstrita a esse turno, pois, nenhum dos trabalhadores do salão pratica apenas um turno de horário de trabalho”.
- 1.3.14.** Que, “para além do regime de trabalho por turnos implementado ser o único que vai de encontro às necessidades actuais do salão, o mesmo foi, igualmente, implementado em benefício dos próprios trabalhadores de acordo com as preferências pelos mesmos manifestadas, procurando respeitar-se o princípio da igualdade, da não discriminação, da conciliação entre a vida pessoal e profissional e da preservação de um bom ambiente de trabalho”.
- 1.3.15.** Que, “com o requerimento apresentado, a trabalhadora pretende, à excepção da sexta-feira, passar a trabalhar apenas no primeiro turno de trabalho acima mencionado, que corresponde à laboração entre as 10:00 h e as 18:00 h, pelo que, como se referiu, uma vez que nenhum dos trabalhadores do salão pratica apenas um horário de trabalho diurno, entre as 10:00 h e as 18:00 h, a única forma de satisfação daquela pretensão seria através da criação de um posto de trabalho manifestamente excedentário, o que, para além de não ser exigível, é manifestamente económica e financeiramente inviável”.
- 1.3.16.** Que, “a colocação da trabalhadora num turno fixo - o qual, como se referiu, inexistente - revela-se absolutamente impossível”, pois “a



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

concessão do horário de trabalho requerido provocaria manifestas dificuldades no funcionamento do salão e repercussões nefastas na facturação do mesmo”, e, “não permitiria a afectação do número suficiente de cabeleireiros nos períodos de maior labor e actividade do salão”.

**1.3.17.** Que “efectivamente, o número de trabalhadores que se encontram a exercer as funções de Cabeleireiro no identificado salão, contando com a requerente, é de seis, sendo que três trabalhadoras se encontram actualmente incapacitadas para o trabalho, por doença”.

**1.3.18.** Que, como é perfeitamente compreensível, é essencial que durante os períodos de maior labor e actividade do salão - entre as 15:00 h e as 23:00 h, de Segunda a Sexta-feira e fins-de-semana - a realização das tarefas inerentes às funções de Cabeleireiro sejam, pelo menos, levadas a cabo por um número mínimo de trabalhadores que possa satisfazer as necessidades do salão, sob pena de o mesmo não conseguir manter-se viável económica e financeiramente, com todos os prejuízos daí decorrentes, nomeadamente, e em última análise, no que diz respeito à impossibilidade de manutenção de todos os contratos de trabalho do pessoal afecto ao salão”.

**1.3.19.** Que “a ... está integrada num Grupo de empresas que gerem vários salões de cabeleireiro”, pelo que “existem salões de cabeleireiro mais movimentados e com maior afluxo de clientes do que outros”, sendo “o salão no qual a trabalhadora presta funções e, de entre todos os mencionados salões, daqueles que maior afluência de clientes tem”.



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

- 1.3.20.** Que “existem outros salões que, em virtude da menor afluência de clientela que os caracteriza, permitiriam desempenhar as suas funções em regime de horário de trabalho flexível, nos moldes pretendidos”.
- 1.3.21.** Que, “a ... informa que está em condições de deferir o requerimento e, dessa forma, ir ao encontro das pretensões invocadas, caso a trabalhadora esteja na disposição de aceitar desempenhar as suas funções no salão de cabeleireiro sito na Rua ..., ou no salão sito na Praça ..., ambos localizados no centro de Lisboa, e fora de superfícies comerciais”.
- 1.3.22.** Que, “sem prejuízo de tudo o acima exposto -, a ... entende que esta solução vai de encontro aos interesses manifestados, propondo e deixando à consideração da trabalhadora essa mesma possibilidade, a qual, a ser aceite, poderia iniciar os seus efeitos a partir do próximo dia 01 de Março de 2011”.

## **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



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

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;
- 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



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

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”.

**2.3.** A empresa, no ofício que envia à CITE, a solicitar o presente parecer prévio e a remeter o respectivo processo, refere que “não anexa a apreciação da trabalhadora à recusa apresentada pela entidade empregadora, pelo facto de a mesma ter sido extemporaneamente apresentada”, pois “a trabalhadora apenas apresentou a sua apreciação no dia 10 de Fevereiro de 2011, quando, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, estava impreterivelmente obrigada a fazê-lo até ao dia 07 de Fevereiro de 2011, pelo que a empresa está legalmente impedida de considerar tal apreciação e remetê-la para a CITE”.

**2.3.1.** A este propósito referem os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 57º do Código do Trabalho:

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.



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

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

**2.3.2.** Ora, isto significa que o trabalhador pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção do fundamento da intenção de recusa, ou seja, pode remeter ao empregador essa apreciação até ao 5º dia a seguir à recepção do aludido fundamento.

**2.3.3.** Portanto, a prova do envio da apreciação, fora de prazo, apenas se pode fazer remetendo a mesma à CITE, até porque, assim o impõe o n.º 5 (*“in fine”*) do citado artigo 57º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Compete a esta Comissão a apreciação do eventual incumprimento de prazo por parte da trabalhadora, pois, o não envio à CITE da apreciação da trabalhadora, quando esta seja do conhecimento do empregador, como é o caso, põe em causa o princípio do contraditório, fundamental ao equilíbrio dos direitos e deveres laborais das partes, consagrados no contrato de trabalho, no Código do Trabalho e na Constituição da Republica Portuguesa.

**2.4.** Para além da referida questão processual, é de salientar o seguinte:

**2.4.1.** A empresa refere que no pedido apresentado pela trabalhadora, esta deveria ter “alegado e indicado concretamente os motivos subjacentes à necessidade de lhe ser atribuído um horário de



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

trabalho flexível, nomeadamente, o horário de trabalho que vem propor”.

**2.4.2.** Sem embargo de a trabalhadora poder concretizar da melhor maneira possível as razões que fundamentam o seu pedido, até para uma melhor compreensão do mesmo, isto não significa que tal fundamentação seja legalmente exigível, pois, o que o n.º 1 do artigo 56º e o n.º 1 do artigo 57º, ambos do Código do Trabalho, exigem é que o/a trabalhador/a requerente tenha filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, tenha filho com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.** No que concerne aos motivos alegados pela empresa referidos nos pontos 1.3.5. a 1.3.18., 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.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ... Cabeleireiros, 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



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

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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**