



## **PARECER N.º 61/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 205 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 07.03.2011, 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 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 01.02.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** Que “o seu pedido é feito ao abrigo do Código do Trabalho, artigo 56.º que garante, a trabalhadores com responsabilidades familiares comprovadas, cujo apoio familiar é necessário num determinado momento e apenas um dos pais das crianças o pode fornecer, o



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

cumprimento de um horário de trabalho ajustado às necessidades das crianças”.

- 1.2.2.** Que “os seus 3 filhos têm respectivamente 14 e 8 anos e 5 meses”.
- 1.2.3.** Que, “de acordo com a declaração prestada pela empresa onde trabalha o seu marido, que é um quadro intermédio da empresa, não tendo horário de trabalho fixo e tendo de estar disponível para se deslocar para o trabalho a qualquer momento, motivo pelo qual, tem limitações no cumprimento do seu trabalho em determinados horários e períodos”.
- 1.2.4.** Que, “como é também do conhecimento da empresa, o seu filho de 5 meses, vai ficar à guarda da sua mãe que, por motivos pessoais, se disponibiliza a tomar conta dele de segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 16h00, não o podendo fazer noutros períodos, pois, não o pode fazer aos sábados e domingos, estando no entanto disponível, para nos dias feriados que ocorram entre segunda e sexta-feira, tomar conta do seu filho no mesmo horário”.
- 1.2.5.** Que, “se vê na obrigação de solicitar à empresa, ao abrigo da lei, horário flexível, a ser cumprido dentro dos seguintes limites, de segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 16h00”.
- 1.3.** Em 22.02.2011, 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 “por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao



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

facto de serem precisamente os horários de fim-de-semana aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de Segunda a Sexta os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no caso da requerente”.

- 1.3.2.** Que “a requerente é trabalhadora na empresa, desde o dia 17/05/1999, e tem a categoria de operadora especializada e presta funções na secção de caixas no ... de Setúbal”.
- 1.3.3.** Que, a relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comercio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008”.
- 1.3.4.** Que, na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo parcial períodos de trabalho de 4/5/6 ou 7 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup> do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês”.
- 1.3.5.** Que, “na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea c) do CCT”.
- 1.3.6.** Que, “o descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos



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

combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.<sup>a</sup> n.º 1, alínea c) do CCT”.

- 1.3.7.** Que, “no regime de horários diversificados com 5 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, e intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta, correspondendo o da requerente ao de Abertura”.
- 1.3.8.** Que, “desde a data da admissão até Fevereiro de 2003, a trabalhadora prestou em média 29 horas semanais e desde essa data a trabalhadora prestou em média 25 horas semanais, praticando o horário de abertura, e em rotação com as demais colegas da secção, como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora”.
- 1.3.9.** Que, “em 02 de Fevereiro de 2011, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade com fixação de folgas ao Sábado e ao Domingo”.
- 1.3.10.** Que, “a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de Segunda a Sexta-Feira, correspondente a folgas fixas ao fim de semana o que é incomportável para a empresa”.
- 1.3.11.** Que, “a Loja tem o período de abertura ao público entre as 8.30 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a domingo”.



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

- 1.3.12.** Que “à secção de caixas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos para o período de fim de semana, são necessários cerca de 65 operadores, 25 período de abertura, conforme os mapas de necessidades e plano de caixas da secção, sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção”, pois, existem “na secção de Caixas, Janeiro/2011 77 efectivos a tempo completo dos quais, 14 com contrato a termo e 9 em horário melhorado”.
- 1.3.13.** Que, “existe uma operadora em gozo de licença de amamentação, 6 pessoas com horários melhorados e 3 com flexibilidade de horário”.
- 1.3.14.** Que “as condicionantes referidas nos artigos anteriores deixariam, caso fosse concedido o horário com folgas fixas requerido, número insuficiente de colaboradores com disponibilidade para horários com rotação de folgas, inviabilizando os parâmetros essenciais de funcionamento referidos” no ponto **1.3.12.**
- 1.3.15.** Que, “não existem, objectivamente, condições para a secção de caixas do ... de Setúbal funcionar com mais folgas fixas ao fim de semana, até porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias”.
- 1.3.16.** Que apesar de “alguns dos trabalhadores referidos não terem requerido qualquer horário flexível, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras”.



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

- 1.3.17.** Que “estas condições inviabilizam a disponibilidade para os horários com folgas fixas ao fim de semana, condição essencial para o correcto funcionamento da Loja atendendo à organização do trabalho concebida pela empresa, o que impossibilita a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora”.
- 1.4.** Em 25.02.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que, “a declaração que apresentou da entidade empregadora do seu marido diz que "existe a possibilidade de o mesmo se deslocar em serviço nos fins-de-semana", pelo que, “havendo uma espécie de regime de prevenção, não lhe é possível prever antecipadamente qual o dia ou os dias em que o mesmo é chamado a prestar serviço, ficando nessa situação os seus filhos sem qualquer apoio familiar”.
- 1.4.2.** Que, “da mesma forma, a empresa alega ter atribuído horários flexíveis ou melhorados a alguns trabalhadores, motivo que, no seu caso em concreto, lhe permite dizer que se os atribuiu é porque existia motivos para tal, não significa no entanto que, por os ter atribuído, a lei a impeça de ver concedido o mesmo direito, na medida em que considera que tem todos os fundamentos legais para o solicitar e os seus filhos necessitam dele”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da



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

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).

**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”.



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

**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 empresa alega que, caso fosse concedido o horário com folgas fixas requerido pela trabalhadora, seria insuficiente o número de colaboradores com disponibilidade para horários com rotação de folgas, inviabilizando, ao fim de semana, o funcionamento da secção de caixas.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela empresa referidos nos pontos 1.3.1. a 1.3.17. apesar de esta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra 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





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

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 ..., 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 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 4 DE ABRIL DE 2011**