



## PARECER N.º 93/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à 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 460 – FH/2011

### I – OBJECTO

1.1. Em 30 de Maio de 2011, a CITE recebeu da direcção de recursos humanos da ..., S.A., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora..., actualmente com a categoria profissional de operadora especializada a exercer funções na venda de artigos de decoração na loja sita em ...

1.2. Em 30 de Abril de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento<sup>1</sup>, nos termos seguintes:

1.2.1. (...) ..., *ao serviço desta empresa desde 1998, venho desta forma dar a conhecer a minha situação. Como é do conhecimento da empresa, tenho uma bebé de 10 meses que, na minha situação de mãe solteira, depende única e exclusivamente do meu apoio e acompanhamento.*

*Por esta razão, sou eu que quem a vai buscar depois do trabalho, pelo que é para mim um grande problema sair às 22:00 horas na medida em que sou eu que depois dessa hora tenho que me deslocar a ... para a ir buscar e regressar de novo a ... O que fica muito tarde para tratar de uma criança e colocá-la a dormir. Às 22:00 horas é a hora a que a criança já deverá estar a*

---

<sup>1</sup> Acompanhado, em anexo, por fotocópia de atestado emitido pela Junta de Freguesia de Algueirão-Mem Martins, em 28 de Abril de 2011, no qual se refere a composição do agregado familiar da requerente, constituído pela mesma e pela sua filha nascida em 23/06/2010 que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.



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

*dormir. Na minha responsabilidade de mãe preocupa-me acima de tudo o bem-estar e o conforto da minha filha.*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a recepção do presente, pelo prazo de 2 anos, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o meu período de trabalho diário até às 20:00 horas.*

*O direito que por esta via exerço encontra-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime devem V.Exas observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º*

- 1.3.** Por carta datada de 17 de Maio de 2011, a entidade empregadora comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, conforme se transcreve:

*Temos presente a sua carta em que solicita a fixação de um horário flexível por um período de 2 anos, nos termos do disposto nos artºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Mas o que no fundo requer é que no turno da tarde/noite, com termo às 22 horas, o seu horário termine às 20 horas, em vez de ser às 22 horas, como está fixado para a generalidade dos trabalhadores abrangidos por este tipo de horário.*

*Requer formalmente um horário flexível, mas o que pretende é que o seu turno da tarde/noite cesse para si, não às 22 horas, mas às 20 horas.*

*Ora, isto não enquadra num regime de horário flexível, cujas características vêm definidas nas alíneas do no n.º 3 do supra citado art.º 56.º.*

*Em suma, o que efectivamente pretende é cessar o seu trabalho às 20 horas e não às 22 horas, no turno da tarde/noite, o que configura uma alteração parcial do seu horário de trabalho.*



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

*A empresa lamenta, mas não pode aceitar o seu pedido – que aliás não se enquadra no regime de horário flexível como acima demonstrado – pelas seguintes ordens de razões e fundamentos:*

- *como sabe, o estabelecimento tem um horário de funcionamento das 10 horas às 22 horas, de segunda feira a domingo;*
- *tal obriga logicamente à fixação de turnos diferenciados de horário de trabalho para os vários colaboradores que laboram no estabelecimento, de forma a respeitar o limite de horário diário de cada trabalhador, de 8 horas, como é sabido e, por outro lado, assegurar o seu pleno funcionamento;*
- *até ao final do corrente mês, vigora um turno das 10 horas às 19 horas e outro turno das 13 horas às 22 horas, com alternância semanal;*
- *a partir do próximo mes de Junho, vigorará um turno das 10 h às 19 h, outro das 11 h às 20 h e um terceiro das 13 h às 22 horas, com rotação semanal, o que irá reduzir e espaçar, obviamente, o horário com termo às 22 horas;*
- *deste modo, serão distribuídos equitativamente por todos os (as) colaboradores (as) os 3 turnos com as inerentes vantagens decorrentes do alargamento para 3 dos turnos que irão vigorar futuramente;*
- *de sublinhar que há outras colaboradoras (16, pelo menos) com filhos menores e outros problemas familiares integradas nos referidos turnos que também pretendiam cessar a prestação de trabalho mais cedo, como pretende a requerente, o que desorganizaria o equilíbrio de cada turno, tornando-os inoperacionais, com consequências altamente negativas para o funcionamento da empresa; com o actual sistema, todas estão em situação de igualdade;*
- *acresce que o maior afluxo de clientes e de vendas dá-se no período entre as 18 horas e as 22 horas, o que é incompatível com a redução de horário pretendida por coincidir parcialmente com aquele período de funcionamento, para mais numa altura em que as vendas globais estão em queda devido à grave crise económica e financeira do País, o que exige um esforço acrescido da parte de todos os colaboradores, até para garantirem os seus postos de trabalho;*



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

*- a hora e a situação actual exigem sacrifícios de todos, inclusive de ordem familiar, pois sem emprego as consequências vão repercutir-se no trabalhador e no seu agregado familiar;*

*- pelo que, face ao exposto e com fundamento nas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, não se torna possível aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho:*

*- em alternativa, será viável estudar a aceitação de um horário de trabalho com termo às 20 horas desde que aceitasse praticá-lo na loja de ..., cujo estabelecimento encerra a essa hora, o que lhe permitiria satisfazer diariamente as necessidades familiares que invoca, ao mesmo tempo que não colidiria com as imperiosas necessidades de funcionamento do estabelecimento onde actualmente presta serviço.*

- 1.4.** Em 25 de Maio de 2011, a trabalhadora apresentou ao empregador a seguinte comunicação:

*Por carta datada de 30 de Abril de 2011, foi por mim solicitada a flexibilidade de horário, estabelecendo-se a minha disponibilidade no período de trabalho até às 20h.*

*Por comunicação datada de 17 de Maio de 2011, enviada por V.Exas, foi-me dado conhecimento que o referido pedido tinha sido indeferido.*

*Fico então na expectativa de que seja dado cumprimento ao n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



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

- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Declaração da qual conste:  
“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.



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

- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos, que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Ora, considerando uma prestação de trabalho diária de 8 horas, ou seja de 40 horas por semana, a cada período diário de início e de termo corresponde uma amplitude de cerca de 2h40m, o que, sem dúvida, facilita aos trabalhadores com responsabilidades familiares a gestão do seu tempo de trabalho de forma mais ou menos dilatada e em concordância com as necessidades individuais relacionadas com o acompanhamento dos filhos. Com efeito, o período de presença obrigatória é, nos termos da lei, de metade do período normal de trabalho diário (4 horas), sendo o restante gerido de acordo com a conveniência do trabalhador, podendo o tempo de trabalho ser inclusive compensado, tal como preconizado pelo n.º 4 do referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Em concreto, no caso da requente, poderá a entidade empregadora, sem dúvida e de acordo com o expandido, elaborar um horário flexível que



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

permita à trabalhadora ausentar-se até às 20h de modo a poder cumprir as suas responsabilidades familiares para com a sua filha de dez meses de idade. Na verdade, a requerente poderá, inclusive, 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.

**2.10.** Com efeito, considerando o que antecede, e perante os argumentos aduzidos pelo empregador, verifica-se que o facto de a trabalhadora poder exercer a sua actividade em regime de horário flexível não colide com a necessidade de existirem turnos no estabelecimento, o que aliás se compreende, e se encontra legalmente previstos<sup>2</sup>, dado o horário alargado de funcionamento. Na verdade, o que a entidade empregadora não justifica devidamente é a impossibilidade de funcionamento do referido estabelecimento caso o horário requerido venha a ser praticado, porquanto, na realidade, nos termos do solicitado pela trabalhadora, a mesma disponibiliza-se para prestar a sua actividade abrangendo, na totalidade, dois dos três turnos em vigor e  $\frac{3}{4}$  do terceiro, sendo ainda de destacar que, no período compreendido entre as 18h e as 20h, ou seja durante metade do ciclo em que, alegadamente, há maior afluxo de clientes na loja, a trabalhadora se encontra presente.

Por outro lado, é de relevar ainda que a entidade empregadora não demonstra, ao longo do processo, a impossibilidade de substituir a trabalhadora fora dos limites horários propostos nem concretiza que tarefas ficariam por realizar e impossibilitassem o funcionamento da loja.

**2.11.** Convém ainda ter presente que o que a trabalhadora pretende não é uma redução do seu horário de trabalho mas antes o afastamento da rigidez horária inerente aos turnos que vigoram no estabelecimento, socorrendo-se do recurso à figura jurídica do regime de trabalho em horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, tendo demonstrado reunir os requisitos necessários ao exercício de tal direito.

---

<sup>2</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho.



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

- 2.12.** De salientar que a trabalhadora não apreciou a sugestão da empresa sobre a possibilidade de vir a aceitar exercer a sua actividade no estabelecimento sito em ... que encerra às 20h.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera:
- 3.1.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da empresa ..., S.A., relativa ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 3.1.2.** Recomendar que o empregador proporcione à trabalhadora as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação nos termos, respectivamente, 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 do Código do Trabalho, 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 16 DE JUNHO DE 2011**