



## **PARECER N.º 95/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 475 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 01.06.2011, 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 05.05.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que está “ao serviço do ... desde 07.07.2005 e que tem a seu cargo a única filha ..., nascida a 20.05.2008”.
  - 1.2.2. Que, “solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho a prorrogação da flexibilidade de horário a que tem vindo a estar sujeita, sendo o horário fixado entre as 8,00h e as 17,00h de



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

segunda a Domingo (podendo fazer um fecho por semana de segunda a sexta feira e folgar i dos 2 dias de fim de semana) com intervalo para almoço não superior a 1 hora, pelo prazo de mais 3 anos”.

**1.2.3.** Que, “declara que a menor vive consigo e pertence ao seu agregado familiar”.

**1.3.** Em 19.05.2011, 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 “no decurso dos dois últimos anos, usufruiu de um horário flexível”.

**1.3.2.** Que, “tal horário lhe foi concedido de forma a permitir a organização e conciliação entre a sua vida pessoal e profissional de forma a que, findo esse período passasse a cumprir o horário de trabalho estipulado pela empresa”.

**1.3.3.** Que, “não se afigura viável para a empresa a atribuição de um horário deste tipo, pois têm de ter horários rotativos, em que todos têm de fazer aberturas e fechos e as folgas ao fim de semana tem de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não é possível fixar horários”.

**1.3.4.** Que “a aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão legal de horários, quer ao nível do normal funcionamento da secção”.



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

- 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, “tem uma filha com 3 anos de idade e continua a necessitar do seu apoio”.
- 1.4.2.** Que, “o horário que solicitou se enquadra no horário já anteriormente autorizado ao abrigo do regime da flexibilidade de horário”.
- 1.4.3.** Que, “necessita desta flexibilidade de horário, porque o infantário onde tem a sua filha abre às 7,30h e encerra às 18,30h, o que a impossibilita de entrar ao serviço às 7,00 h da manhã, e ter que a ir buscar o mais tardar até às 18,30h”.
- 1.4.4.** Que, “ao fim de semana tem uma pessoa que lhe fica com a menina 1 dos 2 dias em horário de expediente”.
- 1.4.5.** Que, “o pai da criança não participa nas tarefas educativas da criança, pois está várias vezes fora do país, como tal só pode contar com a sua pessoa para acompanhar e apoiar a sua filha de 3 anos de idade”.

## **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



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

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 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:



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

- 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 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 alega que, não se afigura viável a atribuição de um horário deste tipo, pois tem de ter horários rotativos, em que todos têm de fazer aberturas e fechos e as folgas ao fim de semana tem de ser rotativas, pelo que, a aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão legal de horários, quer ao nível do normal funcionamento da secção.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela empresa, apesar desta 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 tempo que, no seu entender,



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

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 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 16 DE JUNHO DE 2011**