



## PARECER N.º 136/CITE/2012

**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 12.02.

Processo n.º 638 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 13.07.2012, 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 06.06.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “vem, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar, que lhe seja atribuído, um horário flexível entre as 10 horas e as 18:30, por trabalhar, perto de casa, no estabelecimento sito em Almada, a fim de poder dar apoio à sua filha menor ... de 2 anos e 11 meses, a qual está ao seu inteiro cuidado, por ser mãe solteira e o pai não ter realizado a respetiva perfilhação,



motivo pelo qual só pode contar consigo e com a sua mãe, que também trabalha como auxiliar de ação médica em turnos rotativos no Hospital de ...”.

- 1.2.2. Que, “neste sentido e porque a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação e faz parte do seu agregado familiar que de acordo com o período fixado na Lei lhe seja concedido um horário flexível para poder assegurar recolhê-la na creche pelas 19h e 30m”.
- 1.2.3. Que, “deste modo, vem requerer que lhe seja concedido o horário flexível apenas com 30 minutos de pausa para almoço, para vigorar 30 dias após esta minha comunicação a fim de que possa assegurar a conciliação entre o seu trabalho e a guarda e cuidado da sua filha, o que sempre tem conseguido fazer até agora, porquanto os horários que lhe têm sido destinados, no conhecimento pleno da sua situação familiar, não se têm, prolongado para além das 21 horas”.
- 1.2.4. Que, “tal só podia acontecer, porque a sua mãe não fazia turnos e assim assegurava ir buscar a sua filha, o que se tornou a partir deste mês de junho impraticável porque a sua mãe passou a fazer turnos”.
- 1.2.5. Que, “aguarda, assim, que nos termos da norma constitucional da conciliação e do disposto conjugadamente, das normas do Código do Trabalho, artigos 127.º n.º 3 e 212.º n.º 2 alínea b), lhe seja concedido um horário compatível entre a sua atividade profissional e a guarda e cuidado de sua filha”.

- 1.3.** Em 02.07.2012, a trabalhadora recebeu da entidade empregadora a comunicação da sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** Que “no estabelecimento ... de Almada, à semelhança das outras unidades da cadeia, os horários de trabalho são individualmente atribuídos dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, que são semanalmente enviados dentro do prazo legal para a Autoridade para as Condições de Trabalho da área de competência”.
- 1.3.2.** Que, “os referidos horários são elaborados tendo simultaneamente em consideração os seguintes pressupostos: horário de funcionamento do estabelecimento; necessidades de serviço do estabelecimento e regime horário contratado”.
- 1.3.3.** Que, “o estabelecimento ... de Almada onde a trabalhadora exerce funções como Assistente de Vendas, à semelhança da grande maioria das unidades da cadeia, encontra-se aberto ao público oito dias por semana, praticando o seguinte horário: de Domingo a Quinta-feira, das 12 horas às 23 horas e às sexta-feira e Sábados, das 12 horas às 00 horas”.
- 1.3.4.** Que, “não desconhece a trabalhadora que pertencendo as unidades ... ao setor da restauração, os picos de atividade de laboração daqueles coincidem com os horários típicos da realização das principais refeições do dia, ou seja, o almoço e jantar, e, que o fluxo de atividade dos estabelecimentos ... aumenta exponencial e diariamente ao almoço entre 12.00 horas e as 15.00 horas e ao jantar entre as 19.00 horas e as 22.00 horas e, ainda, que tais picos de



atividade, já de si movimentados durante a semana, sofrem um acréscimo exponencial aos fins de semana e feriados”.

- 1.3.5.** Que, ocorrendo sempre, como pretendido pela trabalhadora, o terminus do seu período de trabalho às 18,30 horas, originaria que a laboração do estabelecimento após esse horário e durante o pico de venda teria de ser sempre distribuída pelos restantes membros da equipa de gerência”.
- 1.3.6.** Que, tal resultaria igualmente que a execução das tarefas de fecho do estabelecimento ... de Almada, efetuada após o encerramento do estabelecimento ao público, teria de ser distribuído e assegurado pelos restantes membros de equipa de gerência”.
- 1.3.7.** Que, “na verdade, a solicitação da trabalhadora de nunca laborar após as 18.30 horas, representaria na verdade a atribuição de um horário fixo para ela e para as restantes colegas de trabalho, o que não se coaduna com o modelo e gestão implementado pela ... nos estabelecimentos que explora, além de comprometer o próprio funcionamento do mesmo atendendo à necessidade de salvaguarda de gozo de folgas e férias, além de eventuais ausências justificadas ao local de trabalho, como sejam, baixas, licenças, etc.”.
- 1.3.8.** Que, por outro lado, a implantação da alteração de horário requerida pela trabalhadora obrigaria à contratação de um outro trabalhador para colmatar a franja horária em falta, com todos os custos inerentes que a ... atendendo à atual conjuntura económica não poderá de todo suportar, além do que todos os membros da equipa de gerência do estabelecimento cumprem um regime horário a tempo inteiro,

condição essencial para o adequado cumprimento das funções de elevada responsabilidade que lhes estão adstritas”.

- 1.3.9.** Que, sem prejuízo das tarefas específicas de cada categoria dos membros da equipa de gerência, há tarefas comuns a todos, ou seja, a direção da loja (na ausência do Chefe de Operações), as aberturas e fechos da loja, saída de produtos, pedidos a fornecedores, controlo de stocks, fechos de contas, controle da manutenção da limpeza da loja, tarefas administrativas e apoio da equipa no atendimento telefónico, confeção e distribuição do produto, etc.”.
- 1.3.10.** Que, “a execução das tarefas de membros de equipa de gerência implica um comprometimento, acompanhamento e permanência no estabelecimento que não se coaduna com o cumprimento de horário em regime de part-time, a que a Entidade Empregadora teria de recorrer para colmatar o período de ausência da trabalhadora. Não há membros de equipa de gerência a part-time”.
- 1.3.11.** Que, “importa igualmente referir por não menos relevante, até pelo contrário, que a equipa da gerência do estabelecimento em causa é constituída por cinco pessoas, em concreto: uma chefe de operações, três sub chefes de operações e uma assistente de vendas (cargo exercido pela requerente)”.
- 1.3.12.** “Que, todos os membros da gerência da unidade ... de Almada, à exceção de um, têm também filhos menores e de tenra idade, cujas idades variam entre os 2 e 9 anos, sendo que um deles, neste caso o filho da Chefe de Operações do estabelecimento, padece de uma



doença crónica o que implica frequentes idas ao hospital, requerendo por isso a prestação dos cuidados e presença da mãe”.

- 1.3.13.** Que, “o horário pretendido pela trabalhadora significaria uma sobrecarga insustentável para as suas colegas de equipa de gerência a laborar no estabelecimento, que obviamente também têm de acautelar a sua vida pessoal e familiar (mormente tendo em consideração terem igualmente filhos de tenra idade), que se mostraria seriamente comprometida, caso fosse atribuído pela empresa o horário requerido”.
- 1.4.** Que, “sem prejuízo do supra exposto, que como refere e bem a requerente, a equipa de gerência da sua unidade e a sua entidade empregadora têm sido sensíveis à sua situação familiar, atribuindo-lhe sempre que possível, o que nem sempre pode ocorrer pelos motivos identificados supra, um horário de trabalho, que preferencialmente não finde após as 22.00 horas”.
- 1.5.** Que, nesta sequência, considera esta empresa mostrarem-se reunidas as condições necessárias à recusa do formulado pedido de horário flexível, pois que a respetiva execução, neste momento, acarretava sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do estabelecimento ... de Almada fundando-se por conseguinte a presente recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como o permite o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho”.
- 1.6.** Em 04.07.2012, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:



- 1.6.1.** Que, “inexiste na presente recusa qualquer demonstração corrente e objetiva de impossibilidade de concessão do horário flexível justificadamente pretendido atendendo a que o horário que solicitou não viola o disposto na Lei sobre horário flexível”.
- 1.6.2.** Que, “de facto nada na resposta que lhe é endereçada, vem alegado que possa integrar o conceito de recusa visto que não se indica um único fundamento assente em razões imperiosas, concretas e objetivamente definidas, do funcionamento da empresa que possam consubstanciar tal recusa por outro lado, nada na carta que me foi endereçada concretiza qualquer razão para a não concessão do horário solicitado, fazendo-a apenas assentar na sobrecarga dos colegas que consigo trabalham”.
- 1.6.3.** Não se indica um único fato demonstrado objetivo que fundamente a impossibilidade de concessão do horário pretendido nos termos do disposto no artigo 57 n.º 2 do Código do Trabalho”.
- 1.6.4.** Que, “mais se acrescenta que nada se demonstra que a concessão do horário obrigaria à contratação de um qualquer novo trabalhador, visto que quando é necessário adequar os horários aos interesses da loja tudo ocorre sem qualquer problema, mesmo em atropelo à Lei, nomeadamente quando tal implica sobrecarga de trabalho”.
- 1.6.5.** Que, “no que respeita à questão do controle de stock e abertura e fecho da loja e saída de produtos pedidos a fornecedores e fecho de contas os mesmos são tarefas realizadas por todos os elementos da equipa da gerência e não por si em particular”.

- 1.6.6.** Que, é falso que pretenda um regime de part-time inexistindo no seu pedido qualquer impossibilidade de concessão do horário por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa”.
- 1.6.7.** Que, “o que consta na recusa relativamente à existência de filhos menores de outros colegas não a impede de solicitar o horário, porque as suas circunstâncias não são iguais às dos seus colegas e nada consta alegando que as mesmas também tenham solicitado um horário flexível”.

## 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 atividade 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”.

**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 efetuar 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.** Na verdade, a empresa alega, fundamentalmente, o seguinte:

**2.3.1.** Que, “a equipa da gerência do estabelecimento em causa é constituída por cinco pessoas, em concreto: uma chefe de operações, três sub chefes de operações e uma assistente de vendas (cargo exercido pela requerente)”.

**2.3.2.** “Que, todos os membros da referida equipa de gerência à exceção de um, têm também filhos menores e de tenra idade, cujas idades variam entre os 2 e 9 anos”, pelo que, “o horário pretendido pela trabalhadora significaria uma sobrecarga insustentável para as suas colegas de equipa de gerência a laborar no estabelecimento, que obviamente também têm de acautelar a sua vida pessoal e familiar (mormente tendo em consideração terem igualmente filhos de tenra idade), que se mostraria seriamente comprometida, caso fosse atribuído pela empresa o horário requerido”.

**2.4.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva 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, deixariam de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, 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 2 DE AGOSTO DE 2012**