



PARECER N.º 116/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 536 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 22.06.2011, 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 27.05.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que “trabalha na empresa desde 9 de Novembro de 1993”.

1.2.2. Que, “como é do conhecimento da empresa, é mãe de 3 meninas, sendo duas delas menores e é mãe solteira”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** “Que tem que ir levar e buscar aos estabelecimentos de ensino que frequentam as suas duas filhas menores, pelo que atendendo ao facto de ser mãe solteira e aos horários dos estabelecimentos das suas filhas lhe sejam estabelecidos horários adequados à assistência, necessária, que tem de prestar às suas filhas”, cujo, horário pretende que seja “das 9 horas às 18 horas, com intervalo de uma hora para almoço, ou das 8,30 horas às 17,30 horas, com intervalo de uma hora para almoço, sendo que as folgas poderiam ter a sequência actual - rotativas, dois dias alternados ou seguidos”.
- 1.2.4.** Que “a sua disponibilidade no Sábado e Domingo é diferente, porque a sua filha mais velha pode assegurar a assistência às duas pequeninas, assim pode entrar às 7 horas”, mas, nesses dias tem que ter horário de saída até às 20 horas, como limite máximo, devido aos horários dos transportes colectivos”.
- 1.2.5.** Que “está disponível para continuar dar o seu melhor como trabalhadora do ...”.
- 1.3.** Em 09.06.2011, 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 “o horário solicitado não está abrangido pelo regime de flexibilidade de horário previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, visto ter fixado os períodos de trabalho”.
- 1.3.2.** Que, como é do conhecimento da trabalhadora, a loja da Amadora tem actualmente cerca de 69 colaboradores”, pelo que, “desses cerca de metade são pais com filhos menores”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.3.** Que “a sua categoria profissional é de Panificadora, uma função muito específica na loja, que não lhe permite ser transferida para outras áreas; para além de ser a única panificadora da sua área”.
- 1.3.4.** Que “a área da Padaria / Pastelaria tem 3 elementos, mais 4 colaboradores do Café e Bolos. Destes 7 colaboradores, 5 têm filhos menores”.
- 1.3.5.** Que “os 3 elementos da Padaria / Pastelaria têm actualmente horários e folgas rotativas”, pois, “o facto de estarmos perante horários rotativos e folgas rotativas implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma secção”.
- 1.3.6.** Que, “consequentemente, ao abrir esta excepção à sua situação ter-se-ia de abrir também a todos os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o funcionamento e a capacidade de resposta aos clientes dessa loja em particular”.
- 1.3.7.** Que, desta forma, a solução encontrada para os colaboradores da empresa, ao terem horários rotativos e folgas rotativas, permite que todos tenham a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal”, pelo que a empresa tem “de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não é possível fixar horários”.
- 1.3.8.** Que “a afluência de clientes varia muito ao longo de um dia normal, com picos de grande afluência, das 9:00h até às 21:00h e durante os



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

7 dias da semana. Para além disso, a loja tem actualmente 15 colaboradores com horários limitados”.

1.3.9. Que “a empresa irá na medida dos possíveis e num regime de rotação de folgas e de horários tentar conciliar as suas necessidades com os horários de trabalho”.

1.4. Em 14.06.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. Que, “ao abrigo o artigo 56º e 57º vem reforçar o seu pedido de flexibilidade de horário diário até às 18H, sendo que aos fins de semana, por motivo de não ter transporte só poderá trabalhar até às 19 horas”.

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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.** É de salientar que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efectuar um horário fixo, em que o/a trabalhador/a propõe que a sua presença seja obrigatória durante todo o período de trabalho diário por si indicado, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.4.** A empresa alega, fundamentalmente, que os horários rotativos e as folgas rotativas dos seus colaboradores permitem que todos tenham a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal, pois, com os horários rotativos todos têm de fazer aberturas e fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas para o bom funcionamento da loja, não sendo possível fixar horários.
- 2.4.1.** 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 DA ECONOMIA E DO EMPREGO
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 14 DE JULHO DE 2011**