



## **PARECER N.º 169/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 824 – FH/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 21.09.2011, a CITE recebeu da ... – MÓVEIS E DECORAÇÃO, LDA., 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 22.08.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “vem, ao abrigo da lei n.º7/2009, artigo 56.º e 57.º do Código de trabalho, requerer à empresa por ser mãe de uma menor de 12 anos que vive em comunhão de mesa e habitação solicitar horário flexível que lhe permita dar assistência à menor”.



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

- 1.2.2.** Que, “dado o horário de trabalho que lhe incumbe de saída prevista no máximo até 20 horas e na impossibilidade de assistir às necessidades básicas e de deslocação entre infantário/creche nos horários previstos pela instituição sem que com o mesmo não haja qualquer tipo de prejuízo adicional faço o pedido para alteração de horário para saída prevista no máximo para as 17 horas, sendo a entrada pelas 9h30”.
- 1.2.3.** Que, “este pedido estende-se numa previsão até que o menor atinja 6 anos de idade e ao final do respectivo ano lectivo dia 31 de Julho de 2016.”
- 1.3.** Em 07.09.2011, 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, “a requerente se encontra ao serviço da ..., Móveis e Decoração, Lda., ao abrigo de contrato de trabalho a tempo parcial celebrado em 24 de Junho de 2006, exercendo a sua actividade na Loja de ..., disponibilizando-se expressamente para prestar a sua actividade no período denominado "nocturno", ou seja, entre as 20:00h e as 24:00h”.
- 1.3.2.** Que, “o contrato de trabalho vigorou nestes mesmos termos até ao dia 21 de Abril de 2010, data em que a requerente comunicou aos Recursos Humanos da ... a sua baixa clínica por gravidez de risco, que se prolongou até ao dia 8 de Junho de 2010”, tendo, “em seguida, entrado em licença de maternidade, a qual se iniciou no dia 9 de Junho de 2010, prolongando-se, nos termos legais, até ao dia 6 de Outubro de 2010”.



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

- 1.3.3.** Que, “o regresso efectivo ao trabalho da trabalhadora teve apenas lugar no dia 9 de Fevereiro de 2011, tendo ela gozado dias de férias a que tinha direito, e ainda beneficiado de uma regalia discricionariamente concedida pela Empresa, no sentido de ficar em casa 2 meses adicionais, tendo as respectivas faltas justificadas”.
- 1.3.4.** Que, “a Empresa tomou em consideração o facto da trabalhadora se encontrar a amamentar, razão pela qual lhe tem sido determinado um horário que lhe permite sair invariavelmente antes das 18:30h. Note-se que esta alteração foi discricionária, não tendo sequer sido necessário que a trabalhadora tivesse formalmente solicitado em conformidade à sua chefia”.
- 1.3.5.** Que, “o horário flexível proposto pela trabalhadora não se enquadra em nenhuma das molduras aplicáveis aos colaboradores com as mesmas funções ("Caixas"), tornando-se inviável instituir um horário ad-hoc para a situação em apreço”.
- 1.3.6.** Que, “o horário cuja aplicação a trabalhadora vem requerer refere-se a um período da jornada durante a qual não existem mais vagas disponíveis na Loja de ..., sendo certo que se trata do período em que a necessidade de mão-de-obra é mais reduzida”.
- 1.3.7.** Que, “a Empresa tem presentemente um total de 64 trabalhadores ao seu serviço que exercem a sua actividade nas "Caixas" (com a categoria profissional de "Operadora de Hipermercado"), sendo certo que 12 trabalham a tempo integral e 52 trabalham a tempo parcial”.
- 1.3.8.** Que, “no que diz respeito aos 52 colaboradores que exercem a sua actividade a tempo parcial, os respectivos horários de trabalho – definidos normalmente numa base mensal – respeitam uma das



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

seguintes 3 molduras: - das 09:00h às 15:00h; - das 13:00h às 19:00h e - das 18:00h às 24:00h”.

**1.3.9.** Que, “estas molduras são totalmente estáveis, no sentido em que não existem horários de trabalho a tempo parcial nesta secção que não se integrem numa das mesmas, sendo certo que na celebração dos respectivos contratos de trabalho cada novo colaborador é convidado a indicar qual a sua disponibilidade/preferência para a determinação de horários dentro dos citados limites”.

**1.3.10.** “Que a definição das molduras referidas tem na sua génese a articulação com o período de funcionamento da Loja, as horas de almoço/refeição consideradas standard, e ainda uma análise da real necessidade de mão-de-obra nesta secção. Por último, refira-se que esta delimitação se encontra cristalizada há muito tempo nos procedimentos internos dos Recursos Humanos da Empresa, como aliás é do conhecimento de todos os colaboradores desta secção”.

**1.3.11.** Que, “nestes termos, se toma inexecutável definir um horário individualizado, para além destas alternativas, conforme é solicitado no pedido da trabalhadora”.

**1.3.12.** Que, “tal mudança, a verificar-se, seria apta a causar dificuldades a curto e médio prazo, que a Empresa, como se compreenderá, pretende evitar. Razão pela qual, e por (razões) imperiosas de funcionamento da empresa, se terá de indeferir o pedido da trabalhadora”.

**1.3.13.** Que, “ainda que assim não se entendesse, teria forçosamente de se levar em conta a real disponibilidade da Empresa em afectar a trabalhadora ao período da jornada pretendido, bem como as



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

necessidades comerciais e de mão-de-obra da ... para o mesmo período”.

**1.3.14.** Que, “tendo presente o actual quadro de pessoal afecto às Caixas de hipermercado da Loja da ... e por referência à presente data, não tem a Empresa a mínima disponibilidade para afectar outro colaborador desta secção a um horário mais matutino, não havendo qualquer vaga nesse sentido”.

**1.3.15.** Que, “por referência à presente data, existem 12 já colaboradores a tempo parcial que exercem funções equivalentes às da requerente em horário compreendido entre as 09:00h e as 15:00h, naquele que é internamente designado "período da manhã". Na sua esmagadora maioria, trata-se de trabalhadores que manifestaram vontade (aquando da celebração do respectivo contrato de trabalho) de laborar neste horário e/ou que o fazem há muitos anos”.

**1.3.16.** “Que o período da "manhã" é nitidamente aquele em que a Loja da Empresa em ... tem menos necessidade de colaboradores que efectuem venda ao público, face às oscilações diárias de facturação que se verificam”, pois, “o período até às 13:00h, a percentagem de vendas da Loja de ... não ultrapassa, em média, os 20% (por referência ao total diário), sendo certo, como é do conhecimento da requerente, que a grande maioria de vendas diárias da Loja ocorre somente no período pós-laboral (a partir das 17:00h)”.

**1.3.17.** Que, “a estipulação de um novo horário individualizado é também inviável por, motivos de inexistência de vagas para o período pretendido, bem como pela manifesta desvantagem económica a curto prazo para a Empresa, com a qual esta não se pode conformar”.



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

- 1.4.** Em 15.09.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que, “por antiguidade, zelo e experiência na casa seria despropositada requisição demonstrada por sua parte, onde não tivesse em consideração a observação de horários similares ao longo dos anos, além do zelo pela colaboração na Empresa”.
- 1.4.2.** Que, este pedido prevê salvaguardar as necessidades básicas e do deslocamento entre creche/infantário da menor, de então 15 meses, tomando em consideração igualmente as possibilidades da Empresa”.
- 1.4.3.** Que, “a dificuldade se centra em não ter infantário que cuide de serviços até às 21 horas, hora possível caso seja a salda do emprego às 20h, bem como outros cuidados básicos inerentes.
- 1.4.4.** Que, “existe a possibilidade de salvaguardar a situação, sem que se de lugar ao desfavorecimento a outros colegas ou se forme desvantagem económica à Empresa. Além das alegações propostas, e após ter sido entregue requerimento inicial em 22 de Agosto de 2011 e para demonstrar que o pedido feito é de facto viável, no presente mês de Setembro esta alteração para o horário até às 17h foi efectuado e cumprido pela sua pessoa, estando à mesma o trabalho na secção estruturado e organizado. Fica então, e mediante os pontos considerados na recusa, ambiguidade. Daí, não se verifica o porquê da recusa para continuidade do mesmo não poder ser concretizada”.



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

**1.4.5.** Que, “é de extrema importância a protecção à menor, então de 15 meses, dado não haver segundo para substituição, e o facto de não existir infantário que preste serviços até às 21 horas, possível caso tenha saída obrigatória às 20 horas, e considere-se os baixos rendimentos que inviabilizam crescer serviços além do infantário”.

## **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.).

**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”.



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

- 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 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 entidade empregadora alega, fundamentalmente, que “a estipulação de um novo horário individualizado é inviável por, motivos de inexistência





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

de vagas para o período pretendido, bem como pela manifesta desvantagem económica a curto prazo para a Empresa, com a qual esta não se pode conformar”.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela empresa não demonstram 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, 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 ... – MÓVÉIS E DECORAÇÃO, LDA., 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.



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011**