



PARECER N.º 45/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 97 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 04.02.2011, 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, 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, apresentado em 07.01.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “vem ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer o regime de horário de trabalho flexível, pelo período de 2 anos”.
 - 1.2.2. Que, declara que os seus dois filhos “vivem consigo em comunhão de mesa e habitação”.



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

1.3. Em 19.01.2011, 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 “não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, informam que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para poderem, à presente data, acolher a pretensão requerida”.

1.3.2. Que “do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o pedido da trabalhadora, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo”.

1.3.3. Que “para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa, esta esclarece que os pressupostos mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento, são os seguintes”:

1.3.3.1. Que “o estabelecimento da empresa sito no centro comercial ..., em Chelas, ao qual se encontra afecto, é composto por 7 colaboradores” e que, “pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do centro comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos”.

1.3.3.2. Que “por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do centro comercial ... é composto



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

por: um chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"), um ou dois empregados de balcão de primeira (internamente designado por "chefe de turno") e quatro empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração”.

1.3.3.3. Que, “de forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de, pelo menos, dois colaboradores na hora de almoço e de jantar”.

1.3.3.4. Que “o não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

- a) Compromete o normal atendimento ao público;
- b) Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
- c) Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica.
- d) Afecta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente”.

1.3.3.5. Que “actualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no centro comercial ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto **1.3.3.2.**

1.3.3.6. Que limitando a requerente “à prática de turnos, e sem especificar quais os que poderia fazer e a sua periodicidade, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições actualmente em vigor”.



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

- 1.3.3.7.** Que “para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsáveis de loja têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que mais quatro colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos”.
- 1.3.3.8.** “Que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo”
- 1.3.3.9.** Que “de outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias”.
- 1.3.3.10.** Que, “a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos, (pois para que a requerente possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes)”.
- 1.3.3.11.** Que “essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o



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

mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio centro comercial”.

- 1.3.4.** Que a empresa esclarece “que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da vida profissional da trabalhadora com a sua vida pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por si exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares”.

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 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve



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

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 DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
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.** De facto, a trabalhadora em causa requer um horário flexível, sem indicar as horas de entrada e saída pretendidas, mas, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 56º do Código do Trabalho, compete ao empregador elaborar o horário flexível, em conformidade com os requisitos aí previstos.
- 2.4.** Ora, no que concerne aos motivos alegados pela empresa referidos nos pontos 1.3.3. a 1.3.3.11. apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra que o horário flexível 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 flexível 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 ...



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

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 n.º 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 3 DE MARÇO DE 2011**