



## PARECER N.º 226/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 993 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.10.2012, a CITE recebeu do ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, enviado em 03.10.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “foi admitida em 18 de maio de 2009, operadora de 2a, a desempenhar funções na loja de ..., e, vem requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º, n.º 1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º, n.º 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições”:

- 1.2.2.** Que, “tem um filho menor de 6 (seis) anos que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento; o seu filho frequenta o 1.º ano de escolaridade na Escola Básica 1/...;
- 1.2.3.** Que, “o seu marido (em união facto) tem horário fixo até à 01H00m em face da atividade profissional que desempenha”.
- 1.2.4.** Que, “solicita a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 14h00 e as 21h30, de segunda a sábado e das 13h30m às 20h30m ao domingo - Plataforma móvel”.
- 1.2.5.** Que, “não indica prazo, pois requer a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que e determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código”.
- 1.2.6.** Que, há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido”.
- 1.2.7.** Que, “solicita uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretende horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apolar o seu filho menor.

- 1.3.** Em 22.10.2012, 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 “refere na carta onde formaliza o pedido: 'Tenho um filho menor de 6 (seis) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento". Ora esta afirmação é falaciosa, pois tendo em consideração o horário pretendido (14H00- 21H30) não é este o motivo central e verdadeiro do seu pedido, dado que o horário escolar do menor em causa é das 9H - 17H30, pelo que o acompanhamento referido não é desta forma salvaguardado”.
- 1.3.2.** Que, “a Loja, seu local de trabalho, labora 365 dias por ano entre as 8h00 e as 23:00, pelo que é imperioso, para a organização de turnos, que todos o façam, o que torna impossível compatibilizar essa situação com o horário flexível”.
- 1.3.3.** Que, “são praticados turnos, em regime rotativo, por todos, à exceção daqueles que a lei prevê, num determinado espaço temporal”.
- 1.3.4.** Que, “a equidade só é garantida com a rotação. Se esta não se verificar teria a Loja que criar horários fixos, incompatíveis com a atividade da empresa”.
- 1.3.5.** Que, devido aos fluxos de atividade diários, mensais e anuais, que variam bastante e de acordo com uma série de variáveis do contexto e do negócio, é necessário garantir tudo o que está associado à manutenção da qualidade de atendimento porquanto a não rotação

impede a possibilidade de fazer face a férias e ausências de outros colaboradores”.

- 1.3.6.** Que, além da requerente tem a Loja mais 14 (catorze) mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos. Se todas pedirem o regime de trabalho em horário flexível, a Loja perde a sua rentabilidade e põe em risco o posto de trabalho de todos os colaboradores”.
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha enviado à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa.

## 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 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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56º 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 Loja, labora 365 dias por ano entre as 8h00 e as 23:00, pelo que é imperioso, para a organização de turnos, que todos o façam, o que torna impossível compatibilizar essa situação com o horário flexível”.

**2.3.2.** Que, devido aos fluxos de atividade diários, mensais e anuais, que variam bastante e de acordo com uma série de variáveis do contexto e do negócio, é necessário garantir tudo o que está associado à manutenção da qualidade de atendimento porquanto a não rotação impede a possibilidade de fazer face a férias e ausências de outros colaboradores”.

**2.3.3.** Que, além da requerente tem a Loja mais 14 (catorze) mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos. Se todas pedirem o regime de trabalho em horário flexível, a Loja perde a sua rentabilidade e põe em risco o posto de trabalho de todos os colaboradores”.

**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 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 do ..., 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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos 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 26 DE NOVEMBRO DE 2012**