

## PARECER N.º 70/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 312 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.04.2012, 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 28.02.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “foi admitida na empresa em 24 de agosto de 2005 para exercer as funções de operadora com menos de cinco anos”.

- 1.2.2.** Que, “sempre procurou exercer as suas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborou com a empresa quando solicitada”.
- 1.2.3.** Que, “por motivo de ter uma filha menor, com 3 anos de idade, solicita que a autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.4.** Que, “desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretende usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade, que vive consigo em comunhão de mesa e de habitação”.
- 1.2.5.** Que, “uma vez 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 horário de trabalho, solicita à empresa que apenas tivesse em conta na elaboração do seu horário de trabalho que o termo do seu dia de trabalho fosse no máximo até às 19:00 horas”.
- 1.3.** Em 19.03.2012, 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 “cumpre previamente esclarecer que o gozo pelos progenitores do regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho aplica-se até aos 11 anos de idade da criança, inclusive, e não até aos 12 anos de idade, como pretende a trabalhadora”.



- 1.3.2.** Que, “a trabalhadora, no pedido que apresenta, não indica a data a partir da qual pretende usufruir da prestação em regime de horário flexível, não dando assim cumprimento à totalidade dos requisitos necessários para usufruir de tal regime”.
- 1.3.3.** Que, “sem prejuízo do supra referido e apreciando o pedido da trabalhadora, embora não tenha apresentado quaisquer razões familiares e pessoais que o fundamentem, cumpre referir que os estabelecimentos explorados pela ... encontram-se abertos ao público oito dias por semana, praticando na generalidade o seguinte horário: de domingo a quinta-feira, das 12 horas às 23 horas e às sextas-feiras e sábados, das 12 horas às 00 horas”.
- 1.3.4.** Que, “o estabelecimento onde a trabalhadora desempenha funções como operadora pratica um horário distinto do mencionado supra, atendendo ao facto de este estabelecimento se encontrar inserido no interior de uma superfície comercial, o ..., devendo por conseguinte o estabelecimento em causa, por razões contratuais decorrentes da utilização daquele espaço, cumprir obrigatoriamente o horário de funcionamento da superfície comercial”, que é “de segunda-feira a sábado, das 10 horas às 23 horas e aos domingos das 10 horas às 20 horas”.
- 1.3.5.** Que, “outra peculiaridade do estabelecimento em causa consiste no facto de atendendo às suas reduzidas dimensões físicas, a equipa de trabalho a laborar nesse local ser composta de apenas três trabalhadores, com as seguintes categorias: um Chefe de Operações/Gerente e dois operadores, no qual a trabalhadora se



inclui”, tendo “todos os funcionários a laborar no estabelecimento em causa um regime de horário a tempo inteiro”.

- 1.3.6.** Que, a trabalhadora “não desconhece 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, que o fluxo de atividade dos seus 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 que tais picos de atividade, já de si movimentados durante a semana, sofrem um acréscimo aos fins de semana e feriados, ademais tratando-se de um espaço integrado numa superfície comercial”.
- 1.3.7.** Que, “ocorrendo sempre, como pretendido pela trabalhadora o terminus do seu período de trabalho às 19.00 horas, originaria que os restantes colegas de trabalho (dois), sendo que apenas um deles exerce funções semelhantes às suas, tivessem igualmente de assegurar a laboração do estabelecimento após esse horário e durante o pico de venda, (mesmo quando o estabelecimento encerra às 20 horas). Tal resultaria igualmente que a execução das tarefas de fecho do estabelecimento ... teria de recair apenas sobre os dois funcionários”.
- 1.3.8.** Que, “o pretendido pela trabalhadora significaria uma sobrecarga insustentável para os dois colegas de trabalho a laborar no estabelecimento, que obviamente têm de acautelar a sua vida pessoal e familiar, 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.”.

**1.3.9.** Que, “como é do conhecimento da trabalhadora no estabelecimento ..., 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”.

**1.3.10.** Que, “os referidos horários são elaborados tendo simultaneamente em consideração os seguintes pressupostos:

- a) Horário de funcionamento do estabelecimento;
- b) Necessidades de serviço do estabelecimento;
- c) Regime horário contratado”.

**1.3.11.** Que, “a solicitação da trabalhadora de nunca laborar após as 19 horas, representaria na verdade a atribuição de um horário fixo para si e para as restantes colegas de trabalho, o que não se coaduna com o modelo e gestão implementado pela empresa nos estabelecimentos que explora”.

**1.3.12.** Que, “a implantação da alteração de horário requerido pela trabalhadora obrigaria à contratação de um outro trabalhador, com todos os custos inerentes que a empresa, atendendo à atual conjuntura económica não poderá de todo suportar”.

- 1.3.13.** “Que a trabalhadora solicitou *ab initio*, sem qualquer explicação adicional, pretender usufruir de horário flexível durante 8 anos, ou seja, o gozo do período máximo permitido”.
- 1.3.14.** 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, acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do aludido estabelecimento, 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”.
- 1.4.** Em 20.03.2012, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que, “o gozo da flexibilidade de horário aplica-se até aos doze anos de idade inclusive, uma vez que, o n.º 1 do artigo 56.º do CT refere “filho menor de 12 anos” pelo que não entende como na opinião da empresa entendem que o regime de flexibilidade de horário só se aplica até aos 11 anos de idade inclusive”.
- 1.4.2.** Que, “no seu entender cumpriu com todos os pressupostos legais para a formulação do seu pedido pois, por motivos óbvios, pretendia usufruir de regime de horário flexível a partir do momento que o mesmo lhe fosse concedido pela empresa, pelo que, não faz qualquer sentido ter que indicar a partir de que data pretendia trabalhar nesse regime”.

- 1.4.3.** Que, “apenas tinha que indicar o prazo até quando queria usufruir desse regime, conforme fez” e que “a formulação do pedido não obriga a indicar quaisquer razões familiares e pessoais que o fundamentem”.
- 1.4.4.** Que, “a empresa refere que a equipa de trabalho é composta por três trabalhadores (um gerente e dois operadores, no qual a ora requerente se inclui) e como tal, não seria possível conceder-lhe um horário de trabalho com termo até às 19:00 horas. No entanto, esqueceram-se de referir que existem mais cinco trabalhadores, em regime de trabalho em tempo parcial, que também estão na loja no período de jantar e que, inclusive, possuem a mesma categoria da ora requerente, e, evidentemente podem desempenhar as mesmas funções profissionais que ela exerce e, assim, assegurar o normal funcionamento da loja”.
- 1.4.5.** Que, “no seu entender, não foi alegado nem demonstrado pela empresa qual ou quais as exigências imperiosas do seu funcionamento para recusarem o seu pedido de trabalhar em regime de 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.** Efetivamente, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias. Este prazo, não tem que ser invocado pelo trabalhador, pois, serve apenas para o empregador e o trabalhador saberem que, no caso do seu pedido ser atendido, não entrará em vigor antes de decorridos 30 dias.

- 2.4.** Na verdade, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível não obriga a indicar quaisquer razões familiares e/ou pessoais que o fundamentem.
- 2.5.** Estabelece o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que pode requerer o exercício do direito a trabalhar em regime de horário flexível o trabalhador “com filho menor de 12 anos”, ou seja, até ao dia em que aquele perfaz os 12 anos de idade, dado que a partir desse dia, o filho inicia o seu décimo terceiro ano de vida que se completará 365 dias depois.
- 2.6.** A empresa alega, fundamentalmente, o seguinte:
- 2.6.1.** Que, “a equipa de trabalho a laborar nesse local é composta de apenas três trabalhadores, um Chefe de Operações/Gerente e dois operadores, no qual a trabalhadora se inclui”, tendo “todos os funcionários a laborar no estabelecimento em causa em regime de horário a tempo inteiro”.
- 2.6.2.** Que, “no 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, que o fluxo de atividade dos seus 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 que tais picos de atividade, já de si movimentados durante a semana, sofrem um acréscimo aos fins de semana e feriados, ademais tratando-se de um espaço integrado numa superfície comercial”.

- 2.6.3.** Que, “o pretendido pela trabalhadora significaria uma sobrecarga insustentável para os dois colegas de trabalho a laborar no estabelecimento, que obviamente têm de acautelar a sua vida pessoal e familiar, 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.”.
- 2.6.4.** Que, “a implantação da alteração de horário requerido pela trabalhadora obrigaria à contratação de um outro trabalhador, com todos os custos inerentes que a empresa, atendendo à atual conjuntura económica não poderá de todo suportar”.
- 2.7.** Assim, poderíamos estar perante uma situação em que se verificariam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que poderiam fundamentar a recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível formulado pela trabalhadora, se não fosse o facto de existirem no estabelecimento em causa, para além dos três trabalhadores supra citados, mais cinco trabalhadores, em regime de trabalho a tempo parcial, que não foram objeto de qualquer referência por parte da empresa na sua fundamentação da intenção de recusar o pedido de horário flexível, enviado à trabalhadora, ora requerente.
- 2.8.** 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.

- 2.9.** No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.

### **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 19 DE ABRIL DE 2012**