



## PARECER N.º 80/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 359 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.04.2012, 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 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 14.03.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “tem duas filhas menores, ... de 13 anos de idade e ..., de 9 anos de idade, pelas quais é responsável, enquanto mãe solteira, e a quem devo assistência, conforme atestado passado pela Junta de Freguesia do ...”.

- 1.2.2.** Que, “as mesmas encontram-se a frequentar estabelecimentos de ensino localizados na respetiva área de residência, com o horário que não vai para além das 18:30 de segunda a sexta-feira. Estando no entanto a sua filha mais nova a frequentar um estabelecimento de ATL, o Centro Social Paroquial do ..., cujo horário de funcionamento é até às 19:00 horas de segunda a sexta-feira”.
- 1.2.3.** Que, “o pai das suas filhas não vive consigo, sendo expresso que é ela que tem os plenos direitos sobre as crianças, conforme declaração assinada pelo pai e regulação do poder paternal”.
- 1.2.4.** Que, “nesse sentido, tem necessidade de adequar o seu horário de trabalho com o horário da escola”, pelo que, “vem solicitar que lhe seja atribuído, com efeitos 30 dias após a sua comunicação, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período do trabalho diário até às 18 horas e continuar a ter os mesmos dias de descanso semanal, conforme o consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.** Em 30.03.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que “a alteração do seu horário de trabalho decidida pela empresa por necessidade imperiosa da gestão dos seus recursos humanos, cumpre todos os requisitos legais, regulamentares e contratuais em vigor, e designadamente o consignado na cláusula 11ª do CCT celebrado entre a APED e a FEPCES, bem como com o clausulado do seu contrato individual de trabalho”.
- 1.3.1.** Refere ainda a entidade empregadora que “a Administração de Pessoal está como sempre à inteira disposição de todos os

trabalhadores para analisar casos concretos e, na medida do possível, em conjunto, chegar a soluções que, sendo exequíveis para a empresa, possam ir ao encontro dos anseios dos colaboradores”.

**1.4.** Em 04.04.2012, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, e referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** Que, “como manifestou na sua carta anterior, não está em desacordo em relação ao facto de mudar para o departamento de Caixa Central ou qualquer outro dentro das suas funções e categoria profissional, em questão está o horário que a empresa lhe está a querer impor, uma vez que como é do seu conhecimento, é mãe solteira e tem a seu cargo duas filhas menores de 9 e 13 anos, as quais não possuem qualquer outro apoio familiar, pelo que lhe é completamente impossível cumprir os horários rotativos e noturnos que lhe estão a ser impostos”.

**1.4.2.** Que, “o facto de ser obrigada a cumprir os horários que lhe impõem irá levar a que as suas filhas menores de idade, fiquem sozinhas em casa, num período que irá até às 2 horas da manhã, uma vez que os horários propostos em conjunto com os horários de transportes não permitem outra solução”.

**1.4.3.** Que, “esta situação, como deve ser do conhecimento da empresa é punida ao abrigo da lei de proteção de menores, colocando em risco a prestação de cuidados e o poder de regulação paternal que lhe foi concedido judicialmente, e principalmente porque coloca em risco a sua segurança”.

- 1.4.4.** Que, “como teve oportunidade de explicar e comprovar à Sr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> ..., quando foi confrontada na altura, com esta intenção da empresa, apresentando os respetivos horários de transportes que necessita utilizar para a sua deslocação no sentido trabalho – casa, o horário noturno que lhe informaram verbalmente, não lhe permite acesso a transportes públicos de regresso a casa no final do dia, uma vez que o horário da última camioneta na estação do ..., é as 23:55 horas de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, às 20:55 aos sábados, e às 20:00 aos domingos e feriados”.
- 1.4.5.** Que, “uma vez que não possui transporte de regresso a casa, a única alternativa será efetuar um percurso superior a 2 Km a pé, em horários tardios e por caminhos considerados de risco pela sua criminalidade, correndo o risco de ser assaltada ou algo ainda mais grave”.
- 1.4.6.** Que, “mais uma vez volta a questionar, como anteriormente o fez à Sr.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> ..., se o ... se responsabiliza por qualquer situação que coloque a sua segurança e vida em risco, assegurando os danos físicos, morais e familiares que possam advir desta situação, à qual a está a sujeitar”.
- 1.4.7.** Que, “na vossa carta manifestam a disponibilidade para encontrar uma solução desde que razoável para ambas as partes, e uma vez que a única impossibilidade neste processo de transferência de departamento, é efetivamente o horário rotativo e noturno, quais serão então as alternativas viáveis para ambas as partes no parecer do ...? Sendo esta uma empresa que abrange várias áreas e

departamentos, a laborar em horários tão diversos nos vários setores, e havendo normalmente vagas e rotatividade de funcionários, decerto poderá haver a possibilidade de transferência para um setor com horário compatível ao horário que exerço desde a minha entrada para esta empresa em junho de 2001”.

**1.4.8.** Que, “lhe parece que o facto de ter duas filhas menores e sem qualquer apoio familiar e não tendo transporte possível para regressar a casa nos horários que lhe estão a impor, são razões legais mais do que suficientes para contrapor a vossa decisão”.

**1.4.9.** “Que estando o ... disponível a encontrar alternativas a esta situação, deverá também ser a parte interessada com maior conhecimento sobre quais as alternativas disponíveis”.

## 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.** A empresa alega, fundamentalmente, que, “a alteração do seu horário de trabalho decidida pela empresa por necessidade imperiosa da gestão dos seus recursos humanos, cumpre todos os requisitos legais, regulamentares e contratuais em vigor, bem como com o clausulado do seu contrato individual de trabalho”.

**2.3.1.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora não demonstram 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



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 16 DE MAIO DE 2012**