



## PARECER N.º 24/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à 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 21 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.01.2014, a CITE recebeu da empresa ..., 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na empresa em 11/12/2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Sou mãe solteira de um filho menor, com 6 anos de idade, que iniciou este ano a escolaridade obrigatória”.
- 1.4. “Tendo em conta o meu horário de trabalho atual não posso ir buscar o meu filho no fim das aulas que terminam às 17H30, como também não o posso levar, todas as quartas feiras, à catequese que inicia às 18H00. Também não tenho nenhum familiar disponível, por razões profissionais



ou por compromissos pessoais já assumidos, que me possa auxiliar. Tenho neste momento, uma pessoa vizinha que, temporariamente, se disponibilizou para mo ir buscar até resolver este problema”.

- 1.5. “Caso V/ Exas aceitassem a alteração do meu horário de trabalho para o 1º turno, teria de imediato o meu problema resolvido, pois tenho o meu irmão disponível para deixar o meu filho na escola de manhã às 09H00”.
- 1.6. “Assim, e tendo em conta a necessidade urgente de conciliar a minha vida familiar com a minha vida profissional, venho por este meio solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> que me concedam a alteração do meu horário de trabalho para o 1.º turno, para me permitir buscar o meu filho no fim das aulas, às 17H30, e frequentar a catequese”.
- 1.7. Em 20/12/2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”.
- 1.8. “Em resposta à carta acima referenciada, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de transferência de V/Exa. (do 2.º para o 1.º turno), uma vez que em resultado do decréscimo da produção (que é do conhecimento geral) a empresa teve de proceder recentemente a uma reestruturação dos turnos, de forma a racionalizar os recursos disponíveis (materiais e humanos) e a reduzir os custos de produção, reestruturação essa que implicou precisamente a diminuição do número de operadores afetos ao 1.º turno”.
- 1.9. “Com efeito, e tendo em conta que o número de operadores afetos ao 1.º turno (efetivos) passou a ser excessivo, a empresa viu-se obrigada a fazer caducar alguns contratos de trabalho a termo no 3.º turno, de forma a poder transferir/distribuir os operadores "excedentários" do 1.º e 2.º



turno para o 3.º T (evitando assim o despedimento de trabalhadores efetivos)”.

- 1.10.** “No âmbito da referida medida reestruturativa, e pelos motivos acima referidos, a empresa transferiu do 1.º para os 2.º e 3.º turnos 23 operadores, sendo que neste momento o 1.º turno tem já o número máximo de operadores admissível, não existindo qualquer vaga que possa ser ocupada por V/Exa”.
- 1.11.** “Face ao exposto, e sem prejuízo da validade dos motivos invocados por V/Exa., e da eventual reapreciação do pedido de alteração de HT em momento oportuno, nesta data, e no presente contexto, não é possível à ... satisfazer o pedido de V/Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar desde já a nossa intenção de o recusar”.
- 1.12.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado os seguintes documentos:
- a. Carta da colaboradora a solicitar a alteração do horário de trabalho, inclui o registo dos CTT;
  - b. Carta da empresa a recusar, inclui o aviso de receção por parte da colaboradora;
  - c. Carta da apreciação por parte da colaboradora, inclui o registo dos CTT.
- 1.13.** Assim verifica-se que, em 09/01/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, fora do prazo dos cinco dias, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte:
- 1.14.** “Foi com indignação que recebi a vossa resposta à minha carta datada de 21-11-2013, na qual me comunicam a vossa intenção de indeferir o meu pedido de alteração de horário de trabalho do 1.º para o 2.º turno.



Indignada pela falta de sensibilidade por parte de V. Ex<sup>as</sup> para não facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores”.

- 1.15.** “Optei pela alteração do horário de trabalho em alternativa ao horário a tempo parcial ou a adaptabilidade que a lei da parentalidade me concede porque, uma vez que a empresa tem em prática vários turnos, deduzi que seria mais prático para ambas as partes essa opção em alternativa à alteração dos horários ao abrigo da lei da parentalidade”.
- 1.16.** “Pelo exposto venho mais uma vez solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> que reavaliem o meu pedido e dessa forma evitar o recurso aos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:



- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:
  - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.



- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).



- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora ..., S.A., pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de “em resultado do decréscimo da produção (que é do conhecimento geral) a empresa teve de proceder recentemente a uma reestruturação dos turnos, de forma a racionalizar os recursos disponíveis (materiais e humanos) e a reduzir os custos de produção, reestruturação essa que implicou precisamente a diminuição do número de operadores afetos ao 1.º turno”.
- 2.12.** Alega ainda que “Com efeito, e tendo em conta que o número de operadores afetos ao 1.º turno (efetivos) passou a ser excessivo, a empresa viu-se obrigada a fazer caducar alguns contratos de trabalho a termo no 3.º turno, de forma a poder transferir/distribuir os operadores "excedentários" do 1.º e 2.º turno para o 3.º T (evitando assim o despedimento de trabalhadores efetivos)”.
- 2.13.** E refere que “No âmbito da referida medida reestruturativa, e pelos motivos acima referidos, a empresa transferiu do 1.º para os 2.º e 3.º turnos 23 operadores, sendo que neste momento o 1.º turno tem já o número máximo de operadores admissível, não existindo qualquer vaga que possa ser ocupada”.
- 2.14.** Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, ou seja arquitetar o seu modelo de duração e organização do tempo de trabalho.



- 2.15.** A entidade empregadora não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora – alteração do seu horário laboral do 2.º turno para o 1.º turno a fim de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar – ponha em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., 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.
- 2.16.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da empresa.
- 2.17.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.18.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.19.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.20.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento da empresa que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades





familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor na empresa e conseqüentemente não consegue evidenciar e materializar os prejuízos que possam ocorrer com a aludida transferência do horário da trabalhadora do 2.º turno para o 1.º turno.

**2.21.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

**2.21.1.** Assim, os motivos alegados pela empresa, 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 – 1.º turno –, 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.

**2.21.2.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

**2.21.3.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade



profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

**2.21.4.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.21.5.** Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável do trabalhador requerente.

**2.21.6.** Face ao exposto, entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.

**2.21.7.** Por outro lado, é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “face ao exposto, e sem prejuízo da validade dos motivos invocados por V. Ex.<sup>a</sup>, e da eventual reapreciação do pedido de alteração de HT em momento oportuno, nesta data, e no presente contexto, não é possível à ..., S.A., satisfazer o pedido de V. Ex.<sup>a</sup>”.



- 2.21.8.** Nestes termos, os motivos alegados pela entidade empregadora, não demonstram exigências imperiosas que ponham em causa o funcionamento da empresa onde se insere a Trabalhadora.
- 2.21.9.** Além disso, como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.22.** Por último, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho perfazer os 12 anos.
- 2.23.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.24.** Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



### **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 ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** A CITE recomenda à ..., S.A., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 3 DE FEVEREIRO DE 2014**