

## PARECER N.º 96/CITE/2010

**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 555 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 20 de Julho de 2010, um pedido de parecer prévio, do mandatário da entidade empregadora ..., L.<sup>da</sup>, à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, relativo à pretensão apresentada pela Trabalhadora ...
- 1.2. Ora, a Trabalhadora requereu, por carta datada de 18 de Junho de 2010, o seguinte, que aqui se transcreve:
  - 1.2.1. (...) *Acuso a recepção da carta enviada por V. Ex.<sup>as</sup> com a intenção de procederem à alteração do meu horário de trabalho.*
  - 1.2.2. *Contudo, a referida alteração foi feita unilateralmente pelo empregador, sendo certo que não concordo com a mesma.*
  - 1.2.3. *Aproveito para reiterar a comunicação de que tenho uma filha com 10 anos, exclusivamente a meu cargo, de nome ...*
  - 1.2.4. *O meu agregado familiar é constituído por mim e pela minha filha, sendo certo que comungamos mesa e habitação.*

**1.2.5.** *Assim sendo, solicito autorização para adoptar o regime de horário de trabalho flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

**1.2.6.** *Deste modo, proponho que o meu horário de trabalho seja o seguinte:*

*- De Quinta e Segunda-feira*

*Manhã: das 8:00h às 13:00h*

*Tarde: das 14:00h às 17:00*

**1.2.7.** *Sendo certo que os limites que escolho são: para início de actividade às 8:00 horas, e para termo do período normal de trabalho diário as 18:00 horas.*

**1.2.8.** *Mais solicito que os limites supra indicados sejam cumpridos desde 22/07/2010 até 09/04/2012.*

**1.3.** Em 7 de Julho de 2010, a entidade empregadora respondeu à Trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *Na qualidade de advogado da sociedade comercial ..., L.<sup>da</sup>, sua entidade patronal, e em resposta ao pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Ex.<sup>a</sup>, serve a presente para comunicar a intenção desta empresa de recusa do mesmo.*

**1.3.2.** *Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido de V. Ex.<sup>a</sup>, fundamentando tal recusa em motivos formais e substanciais.*

**1.3.3.** *No que se refere à questão formal, informamos V. Ex.<sup>a</sup> que deverá juntar declaração comprovativa que a menor vive com V. Ex.<sup>a</sup> em comunhão de mesa e habitação, bem como, o boletim de nascimento da menor, nos termos do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

**1.3.4.** *Relativamente à questão substancial, V. Ex.<sup>a</sup> não pretende prestar trabalho em horário flexível, pois não cumpriu a indicação de um ou dois*

*períodos de presença obrigatória, com duração total igual a metade do período normal de trabalho diário – in casu, 4 horas. Acresce que, V. Ex.<sup>a</sup> não indicou plataformas variáveis para início e termo do período de trabalho diário, cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário ou seja, períodos de início e termo do trabalho com duração aproximada de 2 horas e 40 minutos.*

**1.3.5.** *Em vez disso, V. Ex.<sup>a</sup> propôs praticar sempre o horário de abertura, de quinta a segunda-feira, com hora limite de entrada às 8:00h e hora limite de saída às 18H00, com uma hora de intervalo para refeição.*

**1.3.6.** *Pelo que, o pedido apresentado não consubstancia um pedido de trabalho em regime de flexibilidade ou de tempo parcial, mas sim a alteração de horário de trabalho que passaria a ser necessariamente fixo de quinta a segunda-feira, em virtude de não ter sido observado por V. Ex.<sup>a</sup> o estipulado na lei sobre a amplitude dos períodos aí indicados.*

**1.3.7.** *Não obstante, tal horário é inoportável com as possibilidades do estabelecimento comercial da empresa, uma vez que este tem um período de funcionamento entre as 6.00h e as 22.00h de segunda a domingo, e por esse motivo tem em vigor três horários distintos – de abertura, intermédio e fecho – a serem praticados por todos os seus trabalhadores – 7 no total – em regime rotativo, com períodos de trabalho de 8 horas diárias, em regime de horário descontínuo com 60 minutos de intervalo para refeição. Deste modo, os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana e de acordo com os períodos de maior afluência de clientes.*

**1.3.8.** *Pretende, assim, V. Ex.<sup>a</sup> ser dispensada do regime de horários rotativos, tal como previsto pela empresa, já que de segunda a sexta-feira o horário será sempre o de abertura, com hora limite de entrada às 8.00h e hora limite de saída às 18.00h, com uma hora de intervalo para refeição.*

**1.3.9.** *Deste modo, o deferimento da pretensão de V. Ex.<sup>a</sup>, na medida em que contende com a criação de horários não rotativos, quando essa é condição imprescindível para a garantia do funcionamento da empresa, implicaria, necessariamente, a desvirtuação da organização do tempo de trabalho estabelecida.*

**1.3.10.** *Em face do exposto, a empresa fundamenta a recusa do pedido formulado por V. Ex.<sup>a</sup> em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento comercial sito em ..., em virtude de aquele estabelecimento ter atendimento ao público das 6.00 horas às 22.00 horas de segunda a domingo, e por esse motivo necessita de laborar em regime de horários rotativos com folgas rotativas, condição imprescindível para a garantia do seu funcionamento, e motivo para a recusa da pretensão da trabalhadora, cujo deferimento implicaria, necessariamente, a desvirtuação da organização do tempo de trabalho estabelecida.*

**1.4.** A requerente apresentou a sua apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, referindo, nomeadamente o seguinte:

**1.4.1.** *No que se refere à questão formal:*

*Junto envio uma declaração comprovativa que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação; o Boletim de Nascimento e o acordo da regulamentação do poder paternal que comprova que o exercício das responsabilidades parentais relativas à minha filha ... são exercidas exclusivamente por mim.*

**1.4.2.** *Quanto à questão substancial:*

*Quero que fique claro que não pretendo ser dispensada do regime de horários rotativos com folgas rotativas, pretendo que efectivamente me autorizem a prestar trabalho em horário flexível, no período de 22/07/2010 a 09/04/2012;*

Os limites que escolhi para prestar o trabalho flexível foram: para início de actividade as 8.00h, e para termo do período normal de trabalho diário as 18.00h, com período de 60 minutos de intervalo para refeição. Não me oponho ao regime de horário descontínuo dentro dos limites supra referidos.

O horário referido na carta por mim enviada em 18/06/2010 foi apenas uma proposta, visto que, quem tem de elaborar o horário flexível é o empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.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, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:*

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

**2.1.3.** 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.

**2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito do 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.*

**2.2.1.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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*.

**2.3.** Nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.

**2.4.** Todavia, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos substanciais, alegando, para tanto, que a requerente não cumpriu com a indicação de um ou dois períodos de presença obrigatória, não indicou plataformas variáveis para início e termo do período de trabalho diário e alega que o

pedido em análise consubstancia uma alteração do horário de trabalho que passaria a ser necessariamente fixo de quinta a segunda-feira.

- 2.5.** Perante estas alegações, a trabalhadora requerente esclarece que não pretende ser dispensada do regime de horários rotativos com folgas rotativas, não se opondo ao regime de horário descontínuo dentro dos limites de início de actividade as 8:00h e termo as 18:00h, com período de 60 minutos de intervalo para refeição, sendo que o horário solicitado foi apenas uma proposta, visto que, quem tem de elaborar o horário flexível é o empregador nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Na verdade, e muito embora do pedido apresentado pela trabalhadora não conste indicação sobre os intervalos de descanso, nem dos períodos de presença obrigatória, tal não é relevante, na medida em que a trabalhadora solicita que o horário a praticar termine diariamente às 18:00h, de modo a permitir que a entidade empregadora tenha possibilidade de elaborar a flexibilidade, tendo em conta os seus interesses e os interesses dos/das trabalhadores/as, conforme lhe compete, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Saliencia-se ainda que não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observe os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e a organizar o tempo de trabalho.

**POR OUTRO LADO,**

- 2.9.** A entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentado tal recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente o estabelecimento comercial ter atendimento ao público das 6.00 horas às 22.00 horas de segunda a domingo, e por esse motivo necessita de laborar em regime de horários rotativos com folgas rotativas, condição imprescindível para a garantia do seu funcionamento, e motivo para a recusa da pretensão da trabalhadora, cujo deferimento implicaria, necessariamente, a desvirtuação da organização do tempo de trabalho estabelecida.
- 2.10.** Alega ainda a entidade empregadora que tem em vigor três horários distintos – de abertura, intermédio e fecho – a serem praticados por todos os seus trabalhadores – 7 no total – em regime rotativo, com períodos de trabalho de 8 horas diárias, em regime de horário descontínuo com 60 minutos de intervalo para refeição e que os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana de acordo com os períodos de maior afluência de clientes.
- 2.11.** De facto, no caso em análise, perante o singelo pedido da trabalhadora em trabalhar de **Quinta a Segunda-feira** em horário flexível entre as **8:00h e as 18:00h**, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor no estabelecimento comercial, pelo que não se justificam os motivos apresentados pela entidade empregadora que se baseiem em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, não demonstrando inequivocamente e objectivamente quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.
- 2.12.** Importa referir que a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.



- 2.13.** Com efeito, a empresa ao não informar, designadamente, quantos trabalhadores são necessários no estabelecimento comercial na qual trabalha a requerente e de que forma é feita a duração e organização do tempo de trabalho dentro daquele estabelecimento, designadamente se trabalham por turnos quantos trabalhadores são necessários em cada turno – sabemos apenas que existem 7 trabalhadores - e como se encontram organizados os seus horários, não demonstra quer a impossibilidade de facultar o horário flexível por motivos imperiosos de funcionamento, quer pela impossibilidade de a poder substituir por outro trabalhador.
- 2.14.** Por último, convém 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, o que no caso em concreto não aconteceu.*
- 2.15.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora
- 2.16.** Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente no estabelecimento em que a requerente presta a sua actividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

**2.17.** Assim, caberia 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 actividade 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 actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.

**2.18.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., L.<sup>da</sup>, relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela Trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objectivamente 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 entidade empregadora 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 actividade profissional com a vida familiar, consignada na

alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 9 DE AGOSTO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA  
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA  
PORTUGUESA**