



PARECER N.º 200/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador 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 993 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da ..., S.A., através do seu e-mail, um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., trabalhador na empresa desde 2008 e titular da categoria profissional de operador, estando afecto à equipa de Serviço Pós-Venda.
- 1.2. Em 12 de Outubro de 2011, o trabalhador apresentou requerimento, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. “Venho pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, requerer a V. Ex.^{as} a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em virtude de possuir 2 filhas, uma das quais com idade inferior a 12 anos, que é parte integrante do meu agregado familiar e necessita de acompanhamento e assistência, uma vez que, a outra progenitora, tem um horário incompatível para lhe dar apoio”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** “A prestação de trabalho com flexibilidade de horário pretendida, realizar-se-á pelo período de 2 anos, com início em 13 de Novembro de 2011, sendo exercida no horário entre as 09h00 e as 19.00, todos os dias da semana”.
- 1.3.** “Por carta datada de 28 de Outubro de 2011, recebida pelo trabalhador em 29 de Outubro de 2011, a entidade empregadora comunicou ao requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:
- 1.3.1.** “Acusamos a recepção em 14.10.2011, da carta que remeteu à sua entidade empregadora (... , S.A.) através da qual V. Ex.^a requereu a alteração do seu horário de trabalho para um regime de horário flexível a definir entre as 09:00 horas e as 19:00 horas”.
- 1.3.2.** “A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem pela presente notificá-la da intenção de recusa pelos fundamentos seguintes”:
- 1.3.3.** “Em primeiro lugar, tendo em conta o regime de flexibilidade de trabalho previsto na lei constatamos que o horário solicitado por V. Ex.^a não se coaduna com o regime de flexibilidade de horário previsto no artigo 56º do Código do Trabalho. Com efeito V. Ex.^a requer flexibilidade de horário mas determina à partida quais as horas em que está disposto a trabalhar, limitando assim a capacidade da sua entidade empregadora na modulação do horário flexível. Deste modo a ... , S.A., ficaria (ilicitamente) limitada a determinar-lhe um horário flexível dentro dos períodos previamente estabelecidos por V. Ex.^a. Ora, nos termos do artigo 56º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, incumbe ao empregador determinar os períodos de início e de termo do trabalho normal diário (dentro dos quais V. Ex.^a poderá escolher as horas de início e de termo do trabalho normal diário) dispondo para o efeito da totalidade do período de funcionamento do estabelecimento. Não é lícito que V. Ex.^a pretenda limitar a ... neste seu direito, impondo-lhe à partida o limite das 09.00 horas às 19:00 horas, excluindo assim o restante



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

período de funcionamento do estabelecimento. O direito que é reconhecido a V. Exa. pelo artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho é apenas o de escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, dentro de certos limites (nomeadamente os períodos de início e termo do trabalho normal diário estabelecidos livremente pelo empregador ao abrigo do nº 3 daquela norma)”.

- 1.3.4.** “Uma vez que o seu pedido não respeita o regime de flexibilidade de horário previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, a ..., S.A., recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho”.
- 1.3.5.** “Em segundo lugar, a ... não pode aceitar o seu pedido de horário flexível, pois é indispensável para o adequado funcionamento do Serviço Pós-Venda que V. Ex.^a esteja afecto ao horário da noite sendo impossível substituí-lo no curto prazo, como se passará a explicar”.
- 1.3.6.** “O estabelecimento onde V. Ex.^a presta serviço é a loja da ... sita em Braga no Centro Comercial do ... A sua função é Operador, estando afectada à equipa de Serviços Pós-Venda”.
- 1.3.7.** “A equipa de Serviço Pós-Venda é essencial para o funcionamento da loja e para a qualidade dos serviços prestados aos clientes da empresa. Caso este serviço não respondesse às exigências de acompanhamento dos clientes, a ... ficaria numa posição de desvantagem competitiva face aos seus concorrentes, uma vez que a qualidade do serviço pós-venda é cada vez mais um factor de diferenciação entre empresas neste ramo de negócio”.
- 1.3.8.** “A equipa de Serviço Pós-Venda é constituída por três colaboradores o Sr. ..., O Sr. ... e V. Ex.^a”.
- 1.3.9.** “Como é do seu conhecimento, o Sr. ... está afecto à equipa de Serviço Pós-Venda há apenas cerca de um ano (desde Novembro de 2010). O Sr. ... está afecto à equipa de Serviço Pós-Venda há apenas cerca de 8 meses (desde



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Abril de 2011). Pelo contrário V.Ex.^a encontra-se afecto ao Serviço Pós-Venda há cerca de três anos (desde 2008)”.
Venda há cerca de três anos (desde 2008)”.

1.3.10.“Deste modo V. Ex.^a possui uma experiência nesta área que é consideravelmente superior à dos seus colegas. Concomitantemente, os seus conhecimentos nesta actividade também excedem os dos seus colegas. Assim, em princípio V. Ex.^a está mais preparado do que os seus colegas de equipa para responder com rapidez e eficiência às solicitações dos clientes no Serviço Pós-Venda, assegurando assim a qualidade deste serviço”

1.3.11.“Ora na, na loja da ... de Braga (CC ...) o período de maior afluência de clientes é o fim da tarde e a noite. Ou seja, a maior parte das vendas é realizada a partir das 19.00 horas. Consequentemente, é neste período (após as 19.00 horas) que se colocam maiores exigências ao Serviço Pós-Venda. É a partir das 19.00 horas que o serviço Pós-Venda da loja recebe as solicitações mais complexas por parte dos clientes e também em maior número”.

1.3.12.“Por este motivo, é necessário que nesse período do dia se encontre ao serviço um colaborador com a experiência necessária para responder de forma eficaz aos pedidos dos clientes. Ora, dos três elementos da equipa o único que reúne essas características (neste momento) é V. Ex.^a. Deste modo a ... não tem condições para, nesta fase, lhe atribuir outro horário de trabalho. É imperioso que V. Ex.^a permaneça afecto, para já ao “horário da noite” para que o Serviço Pós-Venda possa ter a qualidade exigida pelo mercado”.

1.3.13.“Assim, pelos motivos acima expostos, a ..., S.A., vê-se forçado a recusar o seu pedido de horário flexível”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** Através de comunicação, datada de 4 de Novembro de 2011, o trabalhador enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “Em resposta à carta, datada de 28/10/2011, que me remeteu, aproveito para manifestar o meu total desacordo com os fundamentos invocados por V. Exa. para recusarem o meu pedido”.
- 1.4.2.** “Como sabem, até Setembro 2011, sempre cumpri o horário de trabalho em turnos rotativos, ou seja, com periodicidade quinzenal ou mensal, cumpria os seguintes turnos”:
- 1.4.3.** “1º Turno, das 09,00 às 19,30 horas;”
- 1.4.4.** “2º Turno, das 11,00 às 20,00 horas;”
- 1.4.5.** “3º Turno, das 14,00 às 23,30 horas”.
- 1.4.6.** “Sem o meu consentimento, de forma unilateral a partir de Setembro/2011, foi-me imposto o horário fixo das 14,00 às 23,00 horas”.
- 1.4.7.** “Tal, como vos transmiti e requeri, por carta datada de 12/10/2011, solicitei a flexibilidade de horário, em consequência de ter duas filhas, uma com 12 anos de idade e outra com 6 anos”.
- 1.4.8.** “Como sabem, o meu cônjuge trabalha no ..., S.A., em Braga, onde exerce o horário laboral das 9,00 às 20,00 horas e/ou das 14,00 às 23,30 horas, (cfr. doc. N° 1)”.
- 1.4.9.** “Ora, com o horário praticado pela minha mulher e pelo horário que me é imposto, não permite que possamos acompanhar a minha filha menor de 6 anos, quer no horário escolar diurno – das 8,00 às 18,00 horas quer a partir



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

das 18,00 até às 24,00 horas, uma vez que demora cerca de 1 hora para nos deslocarmos do nosso posto de trabalho até casa”.

- 1.4.10.** “Resulta, assim, absoluta necessidade das minhas filhas, em particular a minha filha de seis anos, serem acompanhadas pelos seus progenitores, motivo pelo qual solicitei a flexibilidade de horário”.
- 1.4.11.** “Por forma a compatibilizar o horário com as necessidades do meu agregado familiar, devo praticar um horário flexível das 9,00 às 14,00 horas e das 15,30 às 19,00 horas, de 2^a a 6^a feira, durante o período de dois anos”.
- 1.4.12.** “Saliente-se que este horário é já praticado por V. Exas., pelo que nenhum transtorno é criado”.
- 1.4.13.** “Ao contrário do que é referido por V. Exas., tal direito que pretendo exercer encontra-se previsto no artº 56º e 57º do Código do Trabalho, sendo absolutamente injustificada e ilegal a recusa do mesmo”.
- 1.5.** A entidade empregadora, na comunicação enviada a esta Comissão, informou ainda que “O trabalhador pronunciou-se sobre a recusa da ..., S.A., por carta registada recepcionada em 07.11.2011 (Doc.3, junto em anexo)”.
- 1.5.1.** “Note-se que a apreciação do trabalhador sobre os fundamentos da recusa do horário flexível foi recepcionada pelo empregador fora do prazo previsto no artigo 57º nº 4 do Código do Trabalho. Não obstante, a ... decidiu incluir essa apreciação no processo. No entanto, sobre a apreciação do trabalhador, cumpre-nos esclarecer o seguinte”:
- 1.5.2.** “Corresponde à verdade que até Setembro de 2011 o trabalhador cumpria o horário de trabalho em horários rotativos”;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.3.** “no entanto, verificava-se que a qualidade do serviço pós-venda da loja, no período da noite, só era a desejável quando o trabalhador prestava serviço no horário das 14:00 horas às 23:30 horas”;
- 1.5.4.** “Foi por esse motivo que a ... decidiu alocar o trabalhador (primordialmente) a um horário de trabalho que abrangesse o período da noite (entre as 19:00 horas e as 23:00 horas), pois trata-se do período em que se verifica a maior afluência de clientes;”
- 1.5.5.** “O trabalhador, pela sua experiência e conhecimentos na área do serviço pós venda é, de facto, insubstituível;”
- 1.5.6.** “O quadro de pessoal da loja está completo, sendo economicamente inviável a contratação de um novo trabalhador com a mesma experiência que o colaborador ... nestas funções;”
- 1.5.7.** “Assim, mantêm-se válidos os argumentos invocados pela ..., S.A., na recusa do horário flexível”.
- 1.5.8.** “Juntamos ainda em anexo o mapa de horário de trabalho da secção de serviço pós-venda da loja, referente aos meses de Outubro e Novembro de 2011”.
- 1.5.9.** “Juntamos ainda o mapa de quadro de pessoal da loja, com a identificação de todos os trabalhadores e das secções a que estão afectos. Esclarecemos que na secção de serviço pós-venda, o Sr. ... exerce as funções de "Chefe de Secção", e os trabalhadores ..., ..., e ... exercem as funções de "Operador”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade 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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 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.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade 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.** 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.9.** 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).
- 2.10.** No que respeita à parte formal, nomeadamente quanto ao facto de o trabalhador pretender praticar um horário fixo – entre as 9:00h e as 19.00h todos os dias da semana – salienta-se 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 observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário, assumido através dum novo paradigma, adoptado no âmbito dos novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pela última revisão do Código do Trabalho e inserto no espírito do n.º 2 e n.º 3 do artigo 56.º do referido diploma.
- 2.11.** Na realidade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.12.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** Do exposto resulta que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo.
- 2.15.** E 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 organizar o tempo de trabalho.
- 2.16.** Relativamente à questão substancial, a entidade empregadora justifica a recusa apresentando os motivos já aqui referidos no presente parecer e que em suma se prendem com o facto de o trabalhador integrar uma equipa de 3 colaboradores que se encontra organizada em regime de turnos rotativos, sendo que por forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença do trabalhador, na equipa afecta ao serviço Pós-venda, uma vez que possui uma experiência nesta área que é consideravelmente superior à dos restantes colegas, alegando que “concomitantemente, os seus conhecimentos nesta actividade também excedem os dos seus colegas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** Assim, alega a empresa, para justificar a impossibilidade de substituir o trabalhador, ora requerente, por este ser indispensável, que “está mais preparado do que os seus colegas de equipa para responder com rapidez e eficiência às solicitações dos clientes no serviço Pós-Venda assegurando assim a qualidade deste serviço”.
- 2.18.** Alega por último a empresa que “na loja da ... de Braga (CC. ...) o período de maior afluência de clientes é o fim de tarde e à noite. Ou seja, a maior parte das vendas é realizada a partir das 19:00 horas. Consequentemente, é neste período (após as 19:00 horas) que se colocam maiores exigências ao Serviço Pós-Venda. É a partir das 19:00 que o Serviço Pós-Venda da loja recebe as solicitações mais complexas por parte dos clientes e também em maior número”.
- 2.19.** Ora, cumpre referir que, 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.
- 2.20.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão do trabalhador com base no facto de ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse o trabalhador a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente na loja em que o 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.
- 2.21.** Assim, caberia à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a possibilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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”.

Da Alegada Alteração Unilateral do Horário de Trabalho

- 2.22.** Relativamente à alteração do horário de trabalho, o trabalhador requerente alega que a entidade empregadora alterou unilateralmente o seu horário de trabalho, alegando que “Como sabem, até Setembro de 2011, sempre cumpri o horário de trabalho em turnos rotativos, ou seja, com periodicidade quinzenal ou mensal” e “sem o meu consentimento, de forma unilateral a partir de Setembro/2011, foi-me imposto o horário fixo das 14,00 às 23,00 horas.
- 2.23.** “Saliente-se que este horário é já praticado, pelo que nenhum transtorno é criado”.
- 2.24.** Embora alguma jurisprudência entenda que não sendo o trabalhador expressamente contratado para cumprir determinado tipo de horário lhe pode ser imposto horário de natureza distinta, crê-se que quando seja substancial, isto é, quando determine perturbação visível na vida do trabalhador, a modificação carecerá do assentimento deste. O mesmo sucede com a alteração do período de descanso semanal, quer quanto à sua distribuição pela semana de calendário, quer no que respeita ao seu *quantum*.
- 2.25.** A instituição do trabalho por turnos pode configurar alteração substancial do tempo de trabalho dos trabalhadores envolvidos e, nessa medida, estar sujeita ao acordo destes.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.26.** A jurisprudência tem sido particularmente sensível, neste domínio, aos casos de abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil), já reconhecido e, situações de alteração injustamente penosa ou motivada pelo propósito de punir o trabalhador.
- 2.27.** 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, como já tivemos o ensejo de referir neste parecer, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente no estabelecimento em que o 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.
- 2.28.** Assim, 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 ao trabalhador a conciliação da actividade 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 novo Código do Trabalho.
- 2.29.** Cumpre ainda 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.
- 2.30.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva e subjectivas, assentes numa avaliação pouco fundamentada das



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

competências, experiência e características do trabalhador, ora requerente, em comparação com os restantes colegas, 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 inserido o Trabalhador.

2.31. De facto, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar o horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor no estabelecimento.

2.32. Relativamente a esta matéria importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se profere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23.05.2011 (Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1): “Diz a autora para justificar a recusa que caso fosse autorizada a flexibilidade haveria graves prejuízos para o funcionamento da loja por se tornar difícil a organização dos horários de modo a satisfazer as necessidades de atendimento ao público, já que constituiria um precedente que levaria a que outros colaboradores que estejam nas mesmas condições da ré, a requerer o mesmo regime, ficando a secção despojada de trabalhadores, pondo em causa a organização de horários rotativos, tendo de fechar às 18 h, por ser o limite de horário pretendido pela a maioria dos trabalhadores”.

“Salvo melhor entendimento, as objecções levantadas pela autora ao exercício pela ré do direito flexibilidade de horário não podem ser consideradas procedentes”.

“É que tais objecções são dirigidas não à concreta pretensão da autora, mas afinal à consagração legal do regime de flexibilidade de horário, e dos seus efeitos caso se aplique nos estabelecimentos da autora. A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

conjecturas, em factores e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder”.

“É evidente a relevância do interesse da ré em satisfazer a sua clientela, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, bem como direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades”.

“Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles quando em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos”.

“Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos (...) A autora, não alega, sequer a existência de qualquer outro trabalhador ao qual tenha sido reconhecida a flexibilidade de horário, mas apenas que se outros requerem a secção ficará despojada do número mínimo de trabalhadores. E se não requererem, quais os efeitos afinal do deferimento da pretensão da autora?”.

“Finalmente importa considerar que a autora também não alegou que a ré não pudesse ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da ré fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a autora possuísse, se só pudesse ser desempenhada a determinada hora”.

- 2.33.** Em conclusão, atendendo também à jurisprudência recente e referenciada entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objectiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pelo Trabalhador,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ..., em virtude de não terem sido concretizadas as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do estabelecimento.
- 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 17 DE NOVEMBRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DO
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**