



## PARECER N.º 35/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 108 – FH/2011

### I – OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu, em 8 de Fevereiro de 2011, da sociedade Laboratórios ... – Indústria Farmacêutica, S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções de analista interna no departamento de OTC.

**1.2.** O requerimento da trabalhadora, recebido pelo empregador em 10 de Janeiro de 2011, consiste no seguinte:

- *Nos termos dos arts 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho solicitar a mudança do meu regime de horário em vigor, para horário flexível.*
- *Tenho duas filhas com menos de 12 anos, conforme cópia de certidão de nascimento juntas, que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, pelo que cumpro os requisitos legais necessários a poder ter o regime aqui solicitado.*
- *Acresce que os horários dos estabelecimentos de ensino onde estão matriculadas são incompatíveis com a prática de um horário fixo.*

**1.2.1.** O requerimento da trabalhadora integra, em anexo, os documentos no mesmo referidos.

**1.3.** Em 17 de Janeiro de 2011 a entidade empregadora remeteu comunicação à trabalhadora, por esta recebida no dia 21 do mesmo mês, da qual consta o que se



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

transcreve:

*Acusamos a recepção da carta registada com aviso de recepção, remetida por V.Exa em 7 de Janeiro de 2011, onde solicita a alteração do actual regime horário para um horário flexível.*

*Com vista à melhor análise do s/ pedido e cabal decisão, é necessário que venha V.Exa juntar os elementos constantes do art.º 57.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho.*

*Mais solicitamos que nos informe, dentro de que limites de horário pretende usufruir da flexibilidade, com vista a melhor harmonizar as suas pretensões, com as necessidades da Empresa.*

*Por outro lado, e uma vez que invoca não ser o presente horário compatível com os horários do estabelecimentos de ensino das suas filhas menores, e tendo em conta que há vários anos que pratica este horário e que nos encontramos a meio do presente ano lectivo, vimos solicitar também o envio de cópia autenticada dos horários dos estabelecimentos de ensino.*

- 1.4. Em 21 de Janeiro de 2011, a trabalhadora enviou um e-mail à entidade empregadora no qual refere o seguinte:

*Recebi hoje carta a pedir mais elementos complementares ao meu requerimento de horário flexível. Estão identificados como sendo os referidos no art.º 57 n.º 2 a) do Código do Trabalho (CT). Como o número 2 desse artigo não tem alíneas, não sei o que desejam, pelo que, para todos os efeitos, considero que o prazo constante do art. 57.º n.º 8 a) do CT está a correr.*

*Sobre o pedido de horário certificado, informo que apenas informei a razão do meu requerimento por uma questão de educação, pois o simples facto de ter filhos menores de 12 anos e, só por si, fundamento para poder usufruir de horário flexível, pelo que não há qualquer base legal para o pedido efectuado por V.Ex<sup>as</sup>.*

*Nos termos do art.º 56.º n.º 3 do CT é a empresa quem deve elaborar o horário flexível, mas uma vez que me solicitam que indique dentro de que limites de horário pretendo usufruir de flexibilidade, permito-me sugerir o seguinte horário:*

*Entrada: entre as 08:00 e as 11:00*

*Almoço: 1 hora entre as 12:00 e as 15:00*

*Saída: entre as 16:30 e as 19:30.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.4.1.** Na mesma data, o empregador remeteu *e-mail* à trabalhadora mencionando:

*Onde se lê “juntar os elementos constantes do art.º 57.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho.” Deverá ler-se “juntar os elementos constantes do art.º 57.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.”*

**1.5.** Ainda em 21 de Janeiro de 2011, a trabalhadora dirigiu novo *e-mail* à entidade empregadora informando: *Face à correcção agora comunicada, informo que desejo trabalhar em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares até ao dia anterior ao do aniversário da minha filha mais nova, isto é, até ao dia 20/04/2020.*

**1.6.** Em 28 de Janeiro de 2011, a entidade empregadora remeteu *e-mail* à trabalhadora apresentando a fundamentação da sua intenção de recusa nos seguintes termos:

*Tendo em consideração o pedido efectuado por V. Exa., vimos por este meio, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 e 4, do Código do Trabalho, a nossa intenção de recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível.*

*A razão da N/recusa justifica-se pela exigência imperiosa de funcionamento da N/Empresa. Como V. Exa. tem conhecimento é a única Trabalhadora a desempenhar a função de Analista Interna, no Departamento de OTC, tendo a S/cargo, além de outras tarefas, a manutenção da base de dados que analisa os preços e produtos da concorrência e que serve de base ao Director do Departamento e respectivos Gestores de Produto, na definição e implementação estratégica do portefólio dos N/produtos.*

*Trabalho esse que tem que ser efectuado no horário presentemente V. Exa. tem atribuído e que é rígido, com vista à manutenção da competitividade da Empresa nos canais OTC e Genéricos.*

**1.7.** Em 1 de Fevereiro de 2011 a requerente apresentou via *e-mail*, ao director de recursos humanos da entidade empregadora, a sua apreciação escrita sobre os fundamentos da intenção de recusa tal como se transcreve:

*Fiquei deveras surpreendida com a recusa da empresa em me atribuir horário flexível por ter responsabilidades familiares, por estar toda ela suportada em informação incorrecta, como passo a explicar nos termos do art. 57.º n.º 4 in fine:*

*1. A recusa integra-se num processo de assédio moral que estou a ser vítima por*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*parte dos representantes da sua entidade patronal, desde Agosto de 2010.*

*2. Esse processo de assédio tem tido várias fases, das quais se destacam:*

- a. Início de processo disciplinar inválido;*
- b. Suspensão ilegal;*
- c. Aplicação de sanção abusiva;*
- d. Esvaziamento de funções;*
- e. Violação do direito de ocupação efectiva;*
- f. Pressão junto dos colegas para que não interajam comigo, isolando-me socialmente, e*
- g. Diminuição ilegal e abusiva da minha retribuição.*

*3. Tudo com o objectivo de me forçar a despedir-me.*

*4. Falhado o objectivo dessas manobras espúrias, legal, social e eticamente condenáveis, vem agora a entidade patronal, mais uma vez pressionar-me, através da recusa em fazer horário flexível por ter filhos menores de 12 anos.*

*6. O pressuposto de que se parte na recusa, segundo o qual o posto de trabalho que ocupo é muito importante, é falso.*

*7. Acresce que actualmente não tenho funções atribuídas que me ocupem, durante todo o mês, mais de um dia de trabalho.*

*8. Esta decisão da empresa destina-se a forçar-me a sair da empresa, obrigando-me a cumprir um horário de trabalho sentada numa cadeira sem nada que fazer.*

*Ora,*

*9. Estar na empresa durante quase 8 horas por dia sem nada que fazer tem sido um suplício que me desgasta muito psicologicamente;*

*10. O facto de os meus colegas terem sido avisados que deveriam evitar-me, também ajuda a esse desgaste.*

*Assim:*

*a) É falso que sou a única trabalhadora a desempenhar as funções de Analista Interna no Departamento de OTC, ou se sou, acho estranho que quase não tenha nada que fazer há meses;*

*b) As referidas tarefas de manutenção da base de dados que, no seu texto parece ser algo de determinante e imprescindível, é um trabalho administrativo que me ocupa, no máximo, um dia por mês;*

*c) Essa actualização não necessita ser efectuada às 09:00h nem a outra hora qualquer, pelo que é falso que a tarefa que me está atribuída e que me ocupa tão*



*pouco tempo, deve ser efectuada em horário rígido.*

*Nestes termos, não compreendo a argumentação da empresa, considero que se trata de mais uma manobra inserida no processo de assédio moral de que tenho sido vítima e aguardo que enviem o processo para a CITE para parecer.*

## 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.
- 2.2.** 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, determina 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 trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Assim, entende-se 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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.** Analisado o processo remetido à CITE, verifica-se que a requerente, por ser mãe de duas filhas menores de 12 anos, pretende exercer o direito a praticar a sua actividade profissional em regime de horário flexível até a filha mais nova perfazer a idade limite, o que solicitou ao empregador ao abrigo do estipulado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.8.** Com efeito, embora a competência para elaborar o horário flexível pertença ao empregador, veio a requerente, após solicitação daquele, sugerir os limites dentro dos quais pretende exercer tal regime de horário, de modo a poder prestar o necessário acompanhamento às suas filhas, a saber:

Entrada: entre as 8h e as 11h

Almoço: entre as 12h e as 15h

Saída: entre as 16h30m e as 19h30m

**2.9.** Ora, a fundamentação da intenção de recusa apresentada pelo empregador não evidencia que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam a que a requerente pratique horário flexível dentro dos limites que propôs, aliás proposta apresentada na sequência de solicitação da entidade empregadora.



- 2.10.** Na verdade, o empregador refere que a trabalhadora, por ser a única analista interna no departamento de OTC e genéricos, tem a seu cargo, entre outras tarefas, a manutenção da base de dados que analisa os preços e produtos da concorrência e que serve de base ao director do departamento e aos gestores de produto na definição e implementação estratégica do *portfolio* dos respectivos produtos.
- 2.11.** Será que a fundamentação apresentada pelo empregador permite concluir que as funções da trabalhadora apenas poderão ser exercidas em horário que colida directamente com o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar que lhe assiste, mormente com a necessidade de prestar o necessário acompanhamento às suas filhas, mesmo sabendo que a promoção de tal harmonia é a pedra basilar da especialidade do regime legal em causa?
- 2.12.** Não parece que assim seja. Com efeito, o legislador ao pretender garantir a eficácia de um sistema que permita aos pais e às mães trabalhadores/as cuidarem dos seus filhos, nomeadamente através do regime do horário flexível, impõe que tal eficácia passe, designadamente, pela análise dos motivos que subjazem à intenção de recusa do empregador que, nos termos da lei, compete à CITE, mediante emissão de parecer prévio sobre cada caso, sabendo-se, desde logo, que a não atribuição de autorização do empregador deve ser compreendida como uma medida excepcional fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.13.** Na realidade, no caso sub judice, a argumentação apresentada pelo empregador não demonstra a impossibilidade de conceder o regime de horário flexível requerido, nomeadamente por não ser susceptível de evidenciar, de forma inequívoca, que trabalho ficaria por realizar e/ou qual o eventual prejuízo que decorreria da prestação da actividade profissional da trabalhadora no aludido regime.



- 2.14.** Ora, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da actividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o 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, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto no n.º 3 do artigo 127.º em conjugação com o estabelecido na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** De salientar que, na apreciação escrita à fundamentação da intenção de recusa do empregador, a requerente refere que tem vindo a ser vítima de um processo de assédio por parte dos representantes da entidade empregadora pelo que, assim sendo, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, formalizar queixa à CITE, de acordo com o previsto na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, cuja tramitação incluirá o cumprimento do princípio do direito ao contraditório.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da sociedade Laboratórios ... – Indústria Farmacêutica, S.A., em relação ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme apresentado pela trabalhadora ...
- 3.1.2.** Recomendar ao empregador que, tal como deve, elabore horário flexível que faculte à trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, dando assim cumprimento ao previsto no n.º 3 do artigo 127.º em conjugação com o estabelecido na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, de modo a alcançar o direito consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**