



PARECER N.º 50/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 195 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 4.03.2011, da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 11.02.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“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. Exas a prestação de trabalho com flexibilidade de horário, em virtude de possuir 2 filhos menores de 12 anos, que são parte integrante do meu agregado familiar e necessitam de acompanhamento e assistência, uma vez que, o outro progenitor, está ausente frequentemente por motivos profissionais, e não lhe pode dar apoio.

A prestação de trabalho com flexibilidade de horário pretendida, realizar-se-á pelo período de 2 anos, com início em 8 de Março de 2011, sendo exercida nos horários entre 09,30 e as 19,00 de Segunda a Sexta-feira.”.

1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 24.02.2011, constam os seguintes argumentos:

“Assunto. Trabalho em regime de horário flexível.

Acusamos a recepção da s/carta datada de 07 de corrente, sobre o assunto em



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

epígrafe, à qual passámos a responder.

Antes de mais, queremos informá-la que os documentos que junta a tal carta não vêm emitidos de acordo com o referido na alínea b) i), ii), iii), do n.º 1, do Art.º 57º do Código do Trabalho.

Nos termos do nº 2 do mesmo normativo legal, comunicámos-lhe que recusámos o seu pedido, em virtude de, como é do seu conhecimento, esta empresa laborar em regime de turnos e, por isso, também, aos fins de semana, tendo que proporcionar o descanso compensatório aos seus trabalhadores.

(OU IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIR O TRABALHADOR SE ESTE FOR INDISPENSÁVEL)

Assim, por exigência imperiosa de tal funcionamento da n/empresa, não nos permite o n/quadro de pessoal, contemplar a sua pretensão, que só a tal situação se deve.”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, datada de 1.03.2011, nos seguintes termos:

“Em resposta à comunicação de V. Exas onde manifestam a intenção de me recusarem um horário flexível, nos termos do artº 57º do Código de Trabalho, venho dizer o seguinte.”

Antes de mais, contrariamente aquilo que é referido por V. Exas, dizer que no meu entendimento, os documentos que juntei preenchem os requisitos exigidos na Lei.

Por outro lado, não posso concordar com os argumentos invocados por V. Exas para me recusarem o horário, por carecerem de qualquer fundamento.

Com efeito, existindo na empresa vários trabalhadores que exercem as minhas funções, não se pode alegar que o facto da empresa laborar em regime de turnos, é só por si impeditivo, nem tão pouco que é impossível substituir-me, quando na verdade não há substituição, tendo apenas de haver, provavelmente, pequenos ajustamentos de horários.

É que a prevalecer os argumentos invocados por V. Exas, as empresas que laboram em regime de turnos estariam, dispensadas de cumprir a Lei, o que não pode colher.

Assim sendo, reitero o requerimento formulado em 7 de Fevereiro de 2011, sendo certo que ele terá de ser submetido à apreciação da entidade competente, no caso de manterem a intenção da recusa.”.



1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da Junta de Freguesia da ..., de 9.02.2011;
- Declaração da empresa ..., Lda., de 9.02.2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “*Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*”

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido



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

com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

2.5. A trabalhadora, mãe de dois filhos menores de 12 anos solicita, pelo período de dois anos, um horário flexível entre as 9.30h e as 19.00h de Segunda a Sexta - Feira.

2.6. A empresa fundamenta a recusa alegando que:

- a) Os documentos juntos ao pedido “(...) *não vêm emitidos de acordo com o referido na alínea b) i), ii), iii), do n.º 1, do artigo 57.º do Código do Trabalho.*”;
- b) “(...) *esta empresa labora em regime de turnos e, por isso, também, aos fins de semana, tendo que proporcionar o descanso compensatório aos seus trabalhadores.*”;
- c) “(...) *impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*”
- d) O quadro de pessoal “*não nos permite (...), contemplar a sua pretensão (...).*”

2.7. Face aos fundamentos apresentados refira-se o seguinte:

2.7.1. Para solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora, com filhos menores de 12 anos, tem de indicar o prazo durante o qual pretende exercer o direito que está a requerer e declarar que o/os menor/menores vive/vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

De acordo com o pedido da trabalhadora e com a declaração da Junta de Freguesia da ..., juntos ao processo, verifica-se que a trabalhadora cumpre os requisitos a que está obrigada.

2.7.2. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário²,

² O período normal de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (artigo 198.º do Código do Trabalho).



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

competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

2.7.2.1. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho⁴ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁵, *a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.*

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respectivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal⁶ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período nocturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.2.2. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respectivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de aceitar o pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a justificação da

³ Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

⁴ Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁵ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.

Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 217960332 / 217801203 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



recusa.

2.7.2.3. Ora, no que respeita à recusa apresentada, a empresa alega que *“labora em regime de turnos e, por isso, também, aos fins de semana, tendo que proporcionar o descanso compensatório aos seus trabalhadores.”*. No entanto, não refere quais os turnos existentes na empresa e como se procede à sua rotatividade.

2.7.3. Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a empresa menciona que o quadro de pessoal *“não nos permite (...), contemplar a sua pretensão”*. Não obstante, não esclarece quantos trabalhadores tem ao seu serviço e quais as implicações concretas para o funcionamento da empresa ou quais os motivos que justificam a impossibilidade de substituir a trabalhadora, caso o horário requerido lhe fosse atribuído.

2.8. Refira-se, por último, que não obstante os pedidos de horário de trabalho que possam ser formulados por trabalhadores com responsabilidades familiares, as empresas devem, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Neste sentido, e para além dos normativos destinados à protecção da parentalidade, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

III – CONCLUSÕES

⁶ Sublinhado nosso.



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

- 3.1.** Nestes termos, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., por considerar insuficientes os motivos apresentados para a recusa do pedido, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., Lda., que elabore o horário flexível à trabalhadora ..., de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2011**