



PARECER N.º 67/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 254 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** A CITE recebeu, em 22.03.2011, da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de técnico de contabilidade, afecto ao departamento financeiro.
- 1.2.** O requerimento apresentado pelo trabalhador, em 01.03.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Requerimento de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.
Venho por este meio solicitar a autorização de trabalho em regime de horário flexível pelos fundamentos abaixo discriminados:*

1.1 Há mais de cinco anos, desde 02.01.2006, que exerço a minha actividade profissional na categoria de técnico de contabilidade na empresa ..., contribuinte ..., com zelo e ética profissional, tendo sido considerado a título informal como o “braço direito” do actual responsável financeiro. De referir que na respectiva categoria sou o elemento de maior antiguidade no posto de trabalho, havendo outros elementos a desempenhar a mesma função, independentemente dos complexos de cinema que estão adstritos a cada um por razões de organização e controlo interno.

1.2. Durante o ano de 2010, em que ocorreu o nascimento do meu filho, e a meu pedido foi-me facultada a possibilidade de, no período da manhã, entrar até às 10h00 a título excepcional e especial segundo a empresa, contudo sem frisar o termo do prazo de permissão. (De referir que o horário fixo de entrada na empresa é às 9h30).



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

Por motivos de ordem pessoal, que cheguei a expor ao responsável financeiro, raramente me foi possível assumir o mesmo.

1.3. Reuni com a administração, na pessoa do Sr. ..., já após a última reunião geral que decorreu em 24-01-2011, que aparentemente compreendeu a situação, pelo que me foi dito que podia chegar um pouco mais tarde, "vamos dizer 10h – 10h30 ", caso os objectivos exequíveis fossem atingidos. Por último, após conversa com o responsável financeiro, foi-me negada tal situação, baseando-se na última reunião geral onde se dissera que o cumprimento do horário de entrada no período da manhã era para todos os funcionários, sem excepção.

Ficou então acordado reunirmos com a administração a fim de resolvermos o imbróglio, ao que me parece viável, apresentando desde já a formulação escrita do pretendido.

1.4. De forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, prevista no artigo 59º da constituição portuguesa, é-me indispensável que o horário do período da manhã passe a vigorar até às 10h15 da manhã, até pelo menos o meu filho completar 5 anos de idade, pois na generalidade das manhãs sou eu que o levo à creche "...", sito na Quinta da ... O meu filho não tem regime de tudo incluído, pelo que deve tomar o pequeno-almoço em casa. O intervalo habitual entre refeições é de 2h30-3h00, que permite adquirir hábitos alimentares saudáveis com horários regulares e em locais próprios.

Frequentemente toma o pequeno-almoço por volta das 8h30-9h00 uma vez que o almoço é servido por volta das 11h30 na creche. Ora após a tomada do pequeno-almoço tenho de o levar à creche, sendo o percurso efectuado em 15 minutos acrescentando mais 30 minutos a uma hora para chegar ao local de trabalho, dependendo do trânsito.

Face ao exposto e de acordo com o artigo 57º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou a revisão do Código de Trabalho, venho por este meio requerer que a empresa me faculte um horário de trabalho flexível a partir de 31-03-2011, o que até lá me vai causar transtornos na minha vida pessoal e familiar (uma vez que tenho de o solicitar por escrito com 30 dias de antecedência) até 13-04-2015 (prazo previsto), tendo em conta os fundamentos acima descritos.

Declaro, ainda, para todos os efeitos que ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação, estando eu disponível para prestar quaisquer informações adicionais que julguem necessários para confirmação do mesmo."



1.3. Da intenção de recusa, comunicada ao trabalhador em 17.03.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção do v. pedido de horário flexível datado de 01/03/2011, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pelo respectivo indeferimento, nos termos e com os fundamentos que se seguem:

O período normal de trabalho em execução nesta empresa sempre teve, como é do seu sobejo conhecimento, início às 9H30, sem excepções.

Não obstante, desde há muito que V. Exa. não cumpre cabalmente tal horário de início do período normal de trabalho, verificando-se frequentes e significativos atrasos.

Em momento algum lhe foi permitido o desrespeito por tal horário de trabalho, sem prejuízo da tolerância demonstrada pela Gerência desta empresa, por diversas ocasiões, em relação aos frequentes e significativos atrasos e faltas injustificadas cometidas por V. Exa.

Considerando as funções exercidas por V. Exa. que, tal como bem afirma, são de extrema importância e responsabilidade no normal funcionamento desta empresa, constituindo elemento fundamental na gestão e organização interna do respectivo departamento financeiro, sem que esteja disponível o recurso a outros meios humanos com as capacidades e habilitações necessárias ao efeito, o deferimento do exercício das suas funções em horário flexível, não obstante a bondade dos seus fundamentos, não é, nesta data, viável sem sério prejuízo para esta empresa, facto que é do seu inteiro conhecimento e que levou, recentemente, à contratação de um novo elemento para reforçar o mencionado departamento.

Nesta sequência, considera esta empresa mostrarem-se reunidas as condições necessárias à recusa do formulado pedido de horário flexível, pois que a respectiva execução, neste momento, acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da mesma, fundando-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como o permite o disposto no art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.

Pelo exposto, vai indeferido o v. pedido de execução de horário flexível, apresentado em 01/03/2011. “

1.4. O trabalhador apresentou apreciação ao fundamento da intenção de recusa, datado de 18.03.2011, nos seguintes termos:



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

“Uma vez recusado o pedido de horário flexível, indeferido por V. Exas. e recepcionado a 17-03-2011 por mão própria, venho por este meio solicitar a apreciação do mesmo conforme o disposto no art.º 57.º n.º 4 do Código de Trabalho. Em momento algum lesei a entidade patronal, executando as minhas tarefas com ética, zelo e responsabilidade profissional.

No que concerne ao horário de trabalho, reconheço que houve bom senso por parte da entidade patronal e do meu superior hierárquico directo, Dr ..., o que me apraz registar, embora compensasse por diversas vezes os tempos de ausência no período da manhã com a execução de trabalho no período da tarde, após as 18h30m, o qual me era consentido.

De realçar que a empresa, já me possibilitou a permissão de poder chegar até às 10h00 da manhã a título especial e excepcional (confirmação no e-mail de 18.02.2011) ficando entretanto a mesma automaticamente sem efeito, desde a última reunião geral a 24.01.2011.

Relativamente às funções por mim exercidas actualmente, são de grau elevado de importância e responsabilidade, existindo porém outros postos de trabalho para a execução de tarefas inerentes às funções e à categoria de técnico de contabilidade, presentes na empresa às 9h30m da manhã.

Tenho presente os objectivos profissionais propostos, sem contudo deixar de ressaltar que tais objectivos podem ser alcançáveis num horário de trabalho flexível. De referir que apenas solicito, no máximo, a permissão de poder entrar 45 minutos mais tarde no período da manhã, ou seja até às 10h15m, podendo compensar o mesmo tempo no período da tarde.

De forma a possibilitar a conjugação da vida profissional com a vida pessoal, venho solicitar a apreciação do pedido, conforme os fundamentos invocados na presente carta e no pedido de autorização entregue a 01.03.2011, no qual dou ênfase ao ponto 1.4.

Declaro ainda, sob compromisso de honra, que ... (filho), de 11 meses de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação não tendo a minha esposa requerido pedido análogo.”



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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 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.



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

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 56.º 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.

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.

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



2.5. De acordo com informação da empresa o período normal de trabalho tem início às 9h30.

O trabalhador pretende iniciar o seu período normal de trabalho diário até às 10.15h, por um período de tempo até 13.04.2015.

2.6. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao/à 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/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, 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, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

Como exemplo, e para uma prestação diária de trabalho de 8.00h, essa amplitude será de 2.40h em cada período.

2.7. 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.

2.8. A entidade empregadora apresenta como fundamentos para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, o seguinte:

- *“Considerando as funções exercidas (...) de extrema importância e responsabilidade no normal funcionamento da empresa (...);”*
- *“(...) constituindo elemento fundamental na gestão e organização interna do respectivo departamento financeiro (...);”*



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

- “(...) *sem que esteja disponível o recurso a outros meios humanos com a capacidade e habilitações necessárias ao efeito (...).*”;

Refere, ainda, que recentemente foi contratado “(...) *um novo elemento para reforçar o mencionado departamento.*”, e que o deferimento do pedido “(...) *não é, nesta data, viável sem sério prejuízo para a empresa (...).*”.

2.9. Ora, os fundamentos apresentados não esclarecem os motivos concretos que inviabilizam a possibilidade de o trabalhador usufruir de uma flexibilidade de horário de, pelo menos, 45 minutos no início do período normal de trabalho diário.

Na verdade, a entidade empregadora não refere que tarefas ficariam por cumprir no período de tempo em que, alegadamente, não seria possível dispensar o trabalhador, ou seja entre as 9.30h e as 10.15h, caso fosse aceite o pedido.

Conclui-se, assim, não estarem justificadas as exigências imperiosas do funcionamento do departamento financeiro da empresa impeditivas da concessão do horário requerido pelo trabalhador.

2.10. Refira-se, por último, que mesmo na ausência de pedidos de trabalho em regime de horário flexível a empresa deve 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 deve 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

Nestes termos, a CITE delibera:



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

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pelo trabalhador ...
- 3.2. Recomendar à empresa ..., Lda., que elabore o horário flexível do trabalhador, nos termos requeridos e 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 14 DE ABRIL DE 2011**