



PARECER N.º 113/CITE/2012

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 566 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.06.2012, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 30.05.2012, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Sou pai de dois menores um dos quais com 4 meses, condição que por si só implica um dedicado acompanhamento cuja importância e a necessidade são inquestionáveis”.
 - 1.2.2. “Como funcionário íntegro que me considero, procuro também diariamente ser um pai presente, premissas que ao longo da minha



vida têm sido alicerces na minha conduta, como pai, trabalhador e sobretudo como homem”.

1.2.3. “Em virtude do que previamente expus, que documentarei (declaração da qual consta, que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação” para que não suscitem quaisquer dúvida de que sou um trabalhador com responsabilidades familiares, motivo pela qual reserva-me o direito a manter o horário que usufruía”.

“Horário de entrada: 07:00

Horário de Saída: 16:00”

1.2.4. Para o efeito, junta Atestado da Junta de Freguesia de ...

1.2.5. Em 19/06/2012, a entidade empregadora notificou o trabalhador sobre a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

1.2.6. “Fazemos referência à carta de V. Exa. datada de 30 de maio de 2012, por nós rececionada no dia 1 de junho de 2012, na qual V. Exa. requer a prática de um horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, a qual mereceu a nossa melhor consideração”.

1.2.7. “Na referida carta, V. Exa. apresenta como justificação do seu pedido a necessidade de poder acompanhar o seu filho menor de 4 meses, juntando para o efeito a declaração da Junta de Freguesia de ..., confirmativa da composição do agregado familiar de V. Exa”.



- 1.2.8.** “Mais requer V. Exa., por forma a assegurar as suas responsabilidades familiares, que lhe seja reposto o seu anterior horário de trabalho, isto é, o horário de entrada às 07h00m e de saída as 16h00m, ao invés do seu atual horário com início às 17h00 e fim às 02h00m”.
- 1.2.9.** “No entanto, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, como se passará a explicar”.
- 1.2.10.** “Como é do conhecimento de V. Exa., por carta registada datada de 22 de maio de 2012, a empresa informou V. Exa. da necessidade de alteração do seu horário de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 217.º do Código do Trabalho, decorrente da necessidade premente de reorganização dos turnos a implementar na atividade operacional da empresa e por forma a melhorar a gestão de horários em função das necessidades operacionais na Delegação de ..., onde V. Exa. exerce as suas funções”.
- 1.2.11.** “De facto, por forma a melhorar a performance da operação e o cumprimento dos requisitos de distribuição e entrega acordados com os clientes, verifica-se crucial esta reorganização dos turnos na empresa”.
- 1.2.12.** “Pelo que, a autorização de um horário flexível, a V. Exa. causaria grande dificuldade ao normal funcionamento da empresa, situação que poderia colocar em risco a boa prossecução do negócio da empresa”.



- 1.2.13.** “Assim, não obstante compreender as razões familiares e pessoais que fundamentam este pedido, tendo em conta a atividade da empresa e a necessidade imperativa de reorganização do funcionamento por turnos, não nos é possível atender ao pedido de V. Exa”.
- 1.2.14.** “Assim, face ao supra exposto, não é possível conceder a V. Exa. outro horário de trabalho que não seja aquele que lhe está atualmente atribuído”.
- 1.2.15.** “Posto isto, e face à intenção de recusa do requerimento de V. Exa., informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta”.
- 1.2.16.** “Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da parte de V. Exa., este documento será remetido para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.** Compulsado os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que o trabalhador, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, facto confirmado pela entidade empregadora “mais se informa que o trabalhador não apresentou no prazo de 5 (cinco) dias a sua apreciação quanto á intenção de recusa da ... em deferir o seu pedido de concessão de horário flexível, direito esse que lhe assistia nos termos do n.º 4 do artigo 57.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, atualmente, 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 atividade 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:
- 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 efetuar 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 atividade 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.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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).
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido do trabalhador, fundamentando tal recusa com o argumento de que “verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam ao deferimento do seu pedido de flexibilidade de horário de



trabalho (...) decorrente da necessidade premente de reorganização dos turnos a implementar na atividade operacional da empresa e por forma a melhorar a gestão de horários em função das necessidades operacionais na Delegação de ...”.

- 2.12.** Alega ainda a entidade empregadora que “de facto, por forma a melhorar a performance da operação e o cumprimento dos requisitos de distribuição e entrega acordados com os clientes, verifica-se crucial esta reorganização dos turnos na empresa. Pelo que, a autorização de um horário flexível causaria grande dificuldade ao normal funcionamento da empresa, situação que poderia colocar em risco a boa prossecução do negócio da empresa”.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão do trabalhador com base no facto ter necessidade imperativa de reorganização do funcionamento por turnos, e caso autorizasse o trabalhador a praticar horário flexível tal iria prejudicar o normal funcionamento da empresa e colocaria em risco a boa prossecução do negócio.
- 2.15.** Ora, no que respeita aos motivos alegados pela empresa, afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não



concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pelo trabalhador.

- 2.16.** Todavia, as mencionadas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento dos serviços da Delegação de ... estabelecimento onde está inserido o Trabalhador.
- 2.17.** As aludidas razões, por serem meras alegações genéricas ou de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento.
- 2.18.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.19.** De facto, os motivos apresentados pela entidade empregadora baseiam-se em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, não se demonstrando inequivocamente quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa nem a impossibilidade de substituir o trabalhador, no caso de esta ser indispensável naquele estabelecimento, uma vez que não é possível concluir, ao longo do processo, que a entidade empregadora não tenha possibilidade de conceder a flexibilidade de horário requerida.



- 2.20.** Ou seja, dito por outras palavras, no caso em análise, e embora a prestação de atividade seja alegadamente efetuada em horário por turnos, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar a flexibilidade de horário aos trabalhadores com responsabilidades familiares, como é o caso do requerente, designadamente não informando qual o horário de funcionamento da Delegação de ..., qual o regime de rotatividade e qual o número de trabalhadores necessários em cada turno, nem se existem e quantos são os trabalhadores a utilizar este regime de trabalho especial.
- 2.21.** Assim, cremos que a questão não pode ser resolvida com esta simplicidade, atentos os concretos valores em jogo.
- 2.22.** Por outro lado, importa 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”.
- 2.23.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.24.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.



- 2.25.** 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 o requerente presta a sua atividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excecional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.
- 2.26.** 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 atividade 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 Código do Trabalho.
- 2.27.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o já citado n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar,



de acordo com o citado 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.

- 2.28.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.29.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade 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 na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.30.** Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável do trabalhador requerente.
- 2.31.** De facto, em sede de conclusão, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar



horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor no estabelecimento.

- 2.32.** Por último, importa referir que, muito embora o Trabalhador não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

Por todo o exposto, e em

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do entidade empregadora ..., 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, sem prejuízo do trabalhador indicar à empresa o prazo previsto para a prestação de trabalho em regime de horário flexível que solicitou, de acordo com o ponto **2.32.** do parecer.



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 atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012