

PARECER N.º 239/CITE/2012

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 1099 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 20.11.2012, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., nos termos que se transcrevem:

“..., S.A., sociedade com sede em ..., pessoa coletiva número ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o mesmo número, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho (CT), expor e requerer o seguinte:

- 1. No passado dia 24 de outubro de 2012, o Senhor ..., colaborador da ..., entregou, em mão própria, no Departamento de Recursos Humanos, uma carta datada do mesmo dia relativa ao assunto “Requisição de horário de trabalho flexível” (cfr. Documento n.º 1 que ora se junta e aqui se dá por integralmente reproduzido).*
- 2. De acordo com o teor desta comunicação, para a qual remetemos, o referido trabalhador solicitou à ... a prestação do seu trabalho em regime de horário flexível, conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*



3. *Analísado detidamente este pedido, e atento o carácter sensível desta questão e os princípios pelos quais se pauta a atuação da ..., procurou esta abordar, pessoalmente, o trabalhador, com vista a aferir das circunstâncias familiares e pessoais que fundamentaram este pedido e, assim, procurar alcançar uma solução que permitisse acautelar as concretas necessidades deste trabalhador em especial, de uma forma individualizada.*
4. *Apesar desta tentativa de abordagem, o trabalhador manteve o interesse na manutenção do procedimento formal nos termos do artigo 57.º do CT, no qual se enquadra o presente requerimento.*
5. *Sopesadas as questões inerentes a este pedido e, bem assim, as consequências que poderão advir do seu deferimento ou indeferimento, por parte da ..., decidiu esta entregar ao trabalhador a comunicação prevista no artigo 57º, n.º 3, através da qual explicou ao trabalhador as razões pelas quais pretende recusar o seu pedido (cfr. Documento n.º 2 que ora se junta e dá por integralmente reproduzido).*
6. *Decorridos cinco dias desde a data de receção da referida comunicação, o trabalhador apresentou por escrito à ... a sua apreciação (cfr. Documento n.º 3 que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido).*
7. *Em consequência, vem a ..., pelo presente, requerer a VI Exas. se dignem emitir VI parecer prévio a respeito do pedido em apreço, nos termos do disposto no artigo 57.º do CT.*

Termos em que REQUER a V/ Exas. se dignem considerar os motivos apresentados pela ... como justificativos da recusa do pedido apresentado pelo trabalhador ... e, em consequência, emitir parecer favorável à pretensão da entidade empregadora.”

1.1.1 O pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 24.10.2012, é formulado nos



termos que se transcrevem:

“Assunto: Requisição de horário de trabalho flexível.

Ex.mos Srs.,

Venho por este meio requerer que me concedam a possibilidade de exercer as minhas funções nesta empresa em regime de horário flexível. A possibilidade de recurso a este regime de trabalho assenta no artigo 56º do Código do Trabalho, que versa sobre o “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” e cujo ponto 1. determina que «O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos». Sendo eu pai de dois filhos - de 2 e 5 anos respetivamente - encontro-me, portanto, nesta situação de direito.

O motivo relaciona-se, também, com a necessidade de poder levar ou ir buscar o meu filho de 5 anos à escola, no Conservatório de Música ..., que tem horário de funcionamento com entrada pelas 9h05 e término das aulas às 15h30 com prolongamento até às 17h30. O atual horário de funcionamento, estabelecido pela empresa, (das 8h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30) não permite que possa, inclusivamente, levar o meu filho à escola e atender às responsabilidades familiares inerentes.

Pretendo, assim, de acordo com o mesmo artigo de lei «escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário». No que respeita à hora de início e de termo de trabalho, solicito entrada entre as 8h00 e 10h00 e saída entre as 17h00 e as 19h30 com pausa para almoço variável entre 1h a 1h30 iniciando-se entre as 12h30h e as 13h00, salvaguardando-se o cumprimento do período normal de 40 horas semanais de trabalho, como consta no meu contrato de trabalho com esta empresa.

Quanto à duração, pretendo usufruir desta modalidade enquanto os meus filhos forem menores de 12 anos.

Anexo, de acordo com os requisitos de lei, a declaração de que os meus filhos menores vivem em comunhão de mesa e de habitação comigo.

Aguardo uma resposta que, espero, seja positiva, uma vez que não prejudicará o meu desempenho nesta empresa, que tem sido, ao longo destes anos, de dedicação, profissionalismo e realização.”

1.1.2. Em 13.11.2012 a empresa notifica o trabalhador da intenção de recusa do pedido que formulou, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Requisição do horário do trabalho flexível

Exmo. Senhor,

Fazemos referência à V/ comunicação datada de 24 de outubro de 2012, acerca do assunto acima identificado a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à V/ missiva, vem a ..., S.A. (“...”), pela presente, comunicar que pretende recusar o pedido apresentado por V/ Exa., nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), o qual prevê, expressamente, que o “empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

Na verdade, atentas as penosas circunstâncias em que a ... se encontra, consideramos que ambos os requisitos previstos na norma supra citada se encontram, na presente data, indubitavelmente verificados, em termos que, necessariamente inviabilizariam o acolhimento da V/ pretensão. Senão vejamos:

1. Das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”:

(i) Como é do VI conhecimento, as drásticas mudanças operadas ao longo dos últimos anos nas condições dos mercados em que a ... atua conduziram a um

severo desequilíbrio da situação em que a mesma se encontra, o que tem tido reflexos a vários níveis, em particular, a nível operacional, de fixação de recursos humanos.

(ii) Com efeito, a aquisição do software desenvolvido pela ... consubstancia, para os seus clientes, um investimento elevado e transformador. Numa altura de reduzida liquidez, de grandes dificuldades de acesso ao crédito financeiro e de enorme aversão ao risco, a grande maioria dos potenciais clientes refreou as suas intenções de investimento, adiando a execução de orçamentos ou mesmo realocando os mesmos para atividades operacionais.

(iii) O restabelecimento do equilíbrio e a recuperação da capacidade para gerar receitas tornaram imperativa a necessidade de readaptar a capacidade produtiva e o corpo de recursos humanos, obrigando à tomada de medidas de ajustamento e de reestruturação, entre as quais a drástica redução de custos e a redução significativa do volume de recursos humanos (redução, como é sabido, superior a 50%, entre 2010 e 2012).

(iv) Tais medidas, que foram do V/ conhecimento, visaram essencialmente manter e reestruturar uma equipa coesa e consciente da necessidade imperiosa de assegurar um processo produtivo concertado, com níveis de produtividade elevados e fluxos de trabalho eficazes, com o claro intuito de garantir a eficiência e continuidade da ...,

(v) Em consequência, as medidas implementadas pela ... determinaram a redução ao mínimo da sua força produtiva, à qual se exige uma atuação pautada pelo rigor, multidisciplinaridade, interdependência e elevada eficiência no desempenho das respetivas funções, revelando-se o output de cada um dos seus colaboradores hoje, como nunca, essencial.

II. Da impossibilidade de substituição do trabalhador em face da sua indispensabilidade:

(i) Neste âmbito importa fazer um breve parêntesis. Como é do V/ conhecimento, em janeiro de 2011 a ... realizou uma reestruturação funcional interna, com especial enfoque no seu Centro de Desenvolvimento de Produtos - a área de

Product Development - implementando o conceito de Unidades de Negócio - Business Units - as quais representaram um novo paradigma na organização e no seu funcionamento operacional.

(ii) Estas novas estruturas departamentais tiveram como principal desígnio a otimização da força produtiva da ..., garantindo que cada Unidade tivesse uma equipa multidisciplinar, composta por profissionais das várias especialidades (programadores, analistas funcionais, analistas de conteúdos, configuradores, designers, testers, etc), que passaram a atuar em estreita interdependência dentro de cada Unidade e de forma autónoma e independente relativamente às outras Unidades.

(iii) Na verdade, até à data da referida reestruturação, a ... desenvolvia as suas atividades numa estrutura verticalizada, cujo critério de organização era essencialmente funcional, isto é, os departamentos eram constituídos por profissionais especializados numa competência específica (programação, análise, teste, configuração, design, etc.). Esta estrutura revelou-se, contudo, ineficaz em face das necessidades produtivas da ...

(iv) Em face destas alterações, e na decorrência da diminuição significativa dos Recursos Humanos da ..., especialmente desde o final do ano de 2011, o correto e eficaz funcionamento das Business Units está inteiramente dependente da atuação concertada e sequencial do conjunto dos colaboradores a operar na respetiva Unidade.

(v) Acresce ao exposto o facto de V/ Exa. exercer, atualmente, funções de Analysis na Business Unit de Health Information Exchange (HIE), sendo o único colaborador a exercer estas funções nesta Business Unit, o que faz com que a sua intervenção na cadeia de produção seja vital para o funcionamento da mesma.

(vi) O desenvolvimento de software na ... depende essencialmente do conhecimento dos seus colaboradores e da aplicação desse mesmo conhecimento em momentos críticos e relevantes no ciclo de produção, os quais, pela complexidade e especificidade do nosso negócio e atividade, ocorrem continuamente.

(vii) Por outro lado, e como referido anteriormente, sabendo que o desenvolvimento



das soluções ... é implementado com base num processo sequencial onde recursos com diferentes perfis atuam de forma coordenada com o objetivo de cumprir um conjunto de etapas produtivas, revela-se indispensável a presença de cada um durante o horário de trabalho estipulado, sob pena de ocorrerem entropias graves na execução de todo o processo produtivo, originando incompatibilizações na coordenação dos vários intervenientes e no cumprimento dos objetivos definidos.

III. Do horário do trabalho praticado na ...:

(i) Todo o planeamento feito ao nível macro e multinacional, decorre da estabilização dos períodos normais de trabalho nas diferentes empresas do grupo, de forma a garantir a necessária articulação conjunta de todos os colaboradores, sempre que necessário.

(ii) Deste modo, importa esclarecer que, na ...Portugal, o horário de trabalho aplicável à generalidade dos trabalhadores, até ao próximo dia 31 de dezembro de 2012, encontra-se compreendido entre as 8h30 e as 17h30, com um intervalo de descanso diário compreendido entre as 12h30 e as 14h00.

(iii) Neste ponto, deverá ser feita ressalva ao facto de, no âmbito das medidas de redução de custos operacionais acima enunciadas, ter sido temporariamente (até 31 de dezembro de 2012) implementada uma redução do período normal de trabalho, passando o seu início das 08h00 para as 8h30. No entanto, ainda que a medida tenha sido divulgada e proposta a todos os trabalhadores, a sua implementação verificou-se estritamente em relação aos trabalhadores que formalizaram o seu consentimento. Pese embora a sua ampla aceitação, V/ Exa. decidiu não consentir na implementação de tal medida, razão pela qual a hora de início do V/ período normal de trabalho se manteve às 08h00.

(iv) Não obstante, existem apenas duas exceções ao regime de horário de trabalho acima descrito, as quais justificam que o período de funcionamento da ... esteja fixado entre as 00h00 às 24h00:

(a) A ... tem trabalhadores que proporcionam o serviço de apoio ao cliente, do qual resulta a necessidade de laboração contínua, na medida em que este serviço tem de estar disponível durante 7 (sete) dias por semana e 24 (vinte e quatro) horas por

dia;

(b) A ... tem trabalhadoras que proporcionam o serviço de limpeza das suas instalações em dois turnos rotativos: (i) entre as 08h00 e as 12h00 e entre as 13h00 e as 17h00 e (ii) entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 16h00 e as 20h00.

(v) Não se encontrando as funções exercidas por V/ Exa. inseridas em qualquer das duas exceções acima descritas, o horário de trabalho aplicável será, necessariamente, o horário aplicável à generalidade dos trabalhadores,

(vi) Ademais, importa salientar que o horário de trabalho praticado na ... é comumente considerado conciliável com as necessidades familiares dos trabalhadores, atento o seu perfeito enquadramento no decurso normal da vida pessoal e familiar.

(vii) Na verdade, o horário de trabalho praticado pelos trabalhadores da ... coincide, em geral, com o horário de funcionamento da generalidade das instituições públicas e privadas, em particular de ensino.

(viii) Acresce ao exposto que do requerimento apresentado não resulta claro para a ... o motivo pelo qual este pedido nos é agora dirigido (atendendo a que o ano letivo se iniciou desde há alguns meses a esta parte), tanto mais que V/ Exa. não logrou demonstrar que o agregado familiar tenha ficado impossibilitado de cumprir o horário de trabalho até então praticado. Aliás, tanto quanto é do conhecimento da ..., a V/ estrutura familiar não sofreu alterações, sendo compaginável com uma salutar repartição das tarefas familiares, em harmonia com as tarefas profissionais que até então tem mantido.

Em face do exposto, e não obstante compreendermos as razões familiares e pessoais que possam ter estado na base deste pedido, concluímos que não nos será possível atender ao mesmo, tendo em conta a conjuntura atual em que se encontra a ... e as necessidades imperiosas acima descritas e, bem assim, a indispensabilidade da manutenção do horário de trabalho atual e das funções exercidas no contexto funcional da equipa em que V/ Exa. se encontra inserido.”

1.1.2. O trabalhador apresenta por carta datada de 19.11.2012, a sua apreciação da



intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Apreciação sobre intenção de recusa à requisição de horário de trabalho flexível.

Ex.mos Srs.,

Venho por este meio, em conformidade com o artigo 57.º ponto 4 do Código de Trabalho, apresentar a apreciação à intenção de recusa, do pedido de horário flexível, comunicada pela ..., S.A. (“...”) em 13 de novembro de 2012.

A ... fundamenta a recusa em ambas as vertentes previstas na lei:

- I. “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”;*

- II. “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.*

Quanto ao ponto I da recusa, a ... menciona o facto de se ter operado uma “reestruturação” para fazer face às atuais condições do mercado mas não logra demonstrar, em termos concretos, em que medida a flexibilização do horário, conforme solicitado, compromete os processos produtivos ou mesmo a “eficiência e continuidade da ...”.

Quanto ao ponto II são repetidos os mesmos argumentos de reestruturação, especificando-se a nova estrutura de “Business Units” composta de uma equipa multidisciplinar e estando “dependente da atuação concertada e sequencial do conjunto dos colaboradores a operar na respetiva Unidade”.

Cabe aqui explicar que desde 2009 e até à presente data tenho a categoria profissional de “Gestor de Projetos de I&D” (investigação e desenvolvimento)- como se pode comprovar pelo recibo de vencimento, de setembro de 2012, passado pela empresa e que se anexa. Os projetos em que participo envolvem tarefas como: investigação de novas soluções tecnológicas no âmbito da interoperabilidade, desenvolvimento de sistemas e protótipos em software,



integração de novas tecnologias ou evolução dos produtos de software existentes. Ciente da vitalidade das funções que desempenho, como de resto é mencionado no ponto II-v, desempenho com versatilidade funções de planeamento e gestão, passando por consultoria aos processos de candidatura de projetos ou de “Business Development”, ou mesmo tarefas técnicas como desenvolvimento de software, capitalizando as minhas valências e experiência profissional. Pelo que fica exposto percebe-se que nestas funções não está em causa uma “linha de montagem” que exija tarefas curtas e repetitivas.

Reconhecendo que seja produtiva uma estruturação e interdependência no desempenho de funções, estas envolvem, no entanto, processos que se estendem normalmente por semanas ou mesmo meses, não estando o encadeamento dependente de tarefas que se devam cumprir numa questão de minutos ou mesmo de horas, pelo que a flexibilização do horário solicitada não terá qualquer impacto sobre o desenvolvimento ou nas interdependências do trabalho realizado. Importa assinalar, tal como a ... menciona (nos pontos III-iv.a e III-v), que não estou incluído nas funções exercidas, por “trabalhadores que proporcionam o serviço de apoio ao cliente”. Entendo também que a interação com os outros trabalhadores não ficará comprometida se for aplicada a flexibilização solicitada como se continuará a demonstrar.

Verifica-se que há outros trabalhadores, na área em que me incluo, que, independentemente do horário fixado, iniciam ou terminam o seu dia de trabalho dentro dos limites do horário flexível agora solicitado e sem que daí decorram “entropias graves na execução de todo o processo produtivo” ou “incompatibilizações na coordenação dos vários intervenientes e no cumprimento dos objetivos definidos”. A confirmá-lo é notório que a ... tenha entendido não haver, em face disso, a necessidade de implementar medidas rígidas de regulação ou controlo generalizado dos horários de entrada ou saída. Creio assim que não haja dúvidas quanto ao bom cumprimento, pela generalidade dos trabalhadores,



das tarefas que lhes incumbem, bem como o cumprimento do total das horas de trabalho contratualizadas.

Desde junho do corrente ano a ... tem permitido a trabalhadores nas várias “Business Units” incluindo a minha equipa, o regime de trabalho em casa, designando-o por “teletrabalho”. A continuidade deste regime é demonstrativa de como a coordenação dos processos produtivos até se coaduna com a ausência presencial dos trabalhadores, em conformidade com a natureza do trabalho da complexidade tecnológica descrito acima e em que me enquadro.

Tem havido intercâmbio de trabalhadores entre equipas e “Business Units” conforme as necessidades pontuais dos projetos. Seja como for, na “Business Unit” e, particularmente, na equipa onde me incluo, os processos e as interdependências existentes não ficam comprometidos se eu dispuser do horário flexível, sendo o período diário de presença obrigatória mais que suficiente para assegurar as interações necessárias dentro da equipa e na “Business Unit”, não se colocando, por isso, a questão de “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

Quanto à ressalva elaborada no ponto III-iii, devo concordar que optei (exercendo o direito que me cabe) por não aceitar o acordo proposto pela ... para a redução do horário de trabalho para 7:30h diárias, acompanhada da redução proporcional do vencimento. No entanto não se deixa de estranhar a pertinência desta ressalva uma vez que:

- Na presente solicitação não pretendo reduzir o meu período de trabalho diário. Antes pretendo flexibilizar o horário dentro de determinados limites, conforme previsto na lei, continuando a assegurar a média total de 8:00 horas de trabalho diárias, contratualizadas com a empresa.*
- A passagem do horário de entrada para as 8:30h não serviria o propósito pretendido uma vez que continuaria a não permitir levar o filho à escola, nem*

incluía a possibilidade de sair alternativamente mais cedo, quando fosse necessário ir buscar o filho à escola.

• Finalmente não se pode deixar de assinalar que, fruto desta medida da ..., passou a haver discrepâncias de horários de entrada, entre a generalidade dos trabalhadores (havendo uns que entram às 8:00h e outros que passaram a entrar às 8:30h) demonstrando-se, neste particular, que a concertação dos processos produtivos amplamente descrita no pontos I e II não é posta em causa nem se criam “incompatibilizações” ou “entropias graves” como pretendido no ponto II-vii, não estando portanto em causa “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.

Fica, assim, difícil de entender que a ... consinta em alterar os horários ou criar discrepâncias apenas no contexto da medida de redução de custos mencionada mas rejeite o atual pedido de horário flexível em apreço.

Quanto ao ponto III-vi cabe reiterar que o horário de trabalho atualmente em vigor não é compatível com o horário da escola frequentada pelo filho de 5 anos sendo este o motivo e o fundamento atual deste pedido de horário flexível. A entrada ao serviço atualmente exigida ao trabalhador (às 8:00h) não é compatível com a abertura do estabelecimento de ensino e o início das aulas às 9:05h. Assinale-se ainda que este estabelecimento de ensino tem um horário normal como os restantes no país.

Quanto às dúvidas levantadas no ponto III-viii cabe assinalar que desde que o ano letivo se iniciou — há 2 meses — não tenho tido a possibilidade de atender a esta atribuição familiar estando todas as tarefas pendentes unilateralmente na minha esposa. Tal situação configura-se injusta face à lei e insustentável na medida em que nem sempre é possível ao outro elemento paternal assegurar essa necessidade — seja por compromissos inadiáveis de carreira profissional ou por doença. De facto não houve alterações no agregado familiar mas houve alterações na evolução da escolaridade do filho de 5 anos — que agora passou a frequentar a



primária no Conservatório de Música Acresce a necessidade paralela de atender ao filho de 2 anos que tem uma rotina diária diferente da do irmão e que, por sua vez, virá a integrar o sistema de ensino obrigatório, obrigando à gestão das necessidades inerentes.

Finalmente, pelo que fica explícito, não tem existido uma salutar ou equilibrada repartição de tarefas familiares.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 atividade 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 conforme 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 receção do pedido do trabalhador/a, 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. Entende-se, pois, 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.

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

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/a trabalhador/a poderá efetuar 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. Pretendeu, assim, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo 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, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.



- 2.6.** 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, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. 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.
- 2.7.** No contexto descrito, o trabalhador que pratica atualmente o horário 8.00h/12.30h-14.00h/17.30h solicitou, para o acompanhamento dos filhos menores de 2 e 5 anos de idade, e pelo prazo aproximado de 10 anos, a possibilidade de prestar a sua atividade com início entre as 8.00h e as 10.00h e término entre as 17.00h e as 19.30h, com um intervalo para almoço de 1.00h ou 1.30h com início entre as 12.30h e as 13.00h.
- 2.8.** Em resposta ao pedido formulado a empresa tem intenção de recusar tal pedido em virtude do seguinte:
- a) Exigências imperiosas do funcionamento da empresa:
- A reestruturação da empresa em resultado da *“redução significativa do volume de recursos humanos”* implicou *“a redução ao mínimo da sua força produtiva”*;
 - Em janeiro de 2011, foram criadas as Unidades de Negócio, designadamente no Centro de Desenvolvimento de Produtos;
 - Estas Unidades são constituídas por equipas multidisciplinares *“(programadores, analistas funcionais, analistas de conteúdos, configuradores, designers, testers, etc)”*;
 - Estes profissionais *“passaram a atuar em estreita interdependência dentro de cada Unidade e de forma autónoma e independente relativamente às outras Unidades.”*;
 - *“o correto e eficaz funcionamento das Business Units está inteiramente*



dependente da atuação concertada e sequencial do conjunto dos colaboradores a operar na respetiva Unidade.”;

- “o desenvolvimento das soluções ... é implementado com base num processo sequencial onde recursos com diferentes perfis atuam de forma coordenada com o objetivo de cumprir um conjunto de etapas produtivas, revela-se indispensável a presença de cada um durante o horário de trabalho estipulado, sob pena de ocorrerem entropias graves na execução de todo o processo produtivo, originando incompatibilizações na coordenação dos vários intervenientes e no cumprimento dos objetivos definidos.”;

- “Todo o planeamento feito ao nível macro e multinacional, decorre da estabilização dos períodos normais de trabalho nas diferentes empresas do grupo, de forma a garantir a necessária articulação conjunta de todos os colaboradores, sempre que necessário.”;

- Até 31.12.2012, o horário de trabalho aplicável à generalidade dos trabalhadores da ... que consentiram na redução do período normal de trabalho ocorre entre as 8.30h-17.30h, com intervalo entre as 12.30 e as 14.00h, o do trabalhador requerente, que não aderiu a tal redução, manteve o seu início às 8.00h.

b) Impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável:

- O trabalhador “exerce, atualmente, funções de Analysis na Business Unit de Health Information Exchange (HIE), sendo o único colaborador a exercer estas funções nesta Business Unit, o que faz com que a sua intervenção na cadeia de produção seja vital para o funcionamento da mesma.”

2.9. Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador alegou, resumidamente, que:

- a) Tem a categoria de “Gestor de Projetos de I&D” (investigação e desenvolvimento), desde 2009;
- b) “Os projetos em que participo envolvem tarefas como: investigação de novas soluções tecnológicas no âmbito da interoperabilidade, desenvolvimento de sistemas e protótipos em software, integração de

*novas tecnologias ou evolução dos produtos de software existentes.”,
“desempenho com versatilidade funções de planeamento e gestão,
passando por consultoria aos processos de candidatura de projetos ou
de “Business Development”, ou mesmo tarefas técnicas como
desenvolvimento de software, capitalizando as minhas valências e
experiência profissional.”*

- c) *“nestas funções não está em causa uma “linha de montagem” que exija tarefas curtas e repetitivas.”;*
- d) *“não estando o encadeamento dependente de tarefas que se devam cumprir numa questão de minutos ou mesmo de horas, pelo que a flexibilização do horário solicitada não terá qualquer impacto sobre o desenvolvimento ou nas interdependências do trabalho realizado.”;*
- e) *“verifica-se que há outros trabalhadores, na área em que me incluo, que, independentemente do horário fixado, iniciam ou terminam o seu dia de trabalho dentro dos limites do horário flexível agora solicitado e sem que daí decorram “entropias graves na execução de todo o processo produtivo” ou “incompatibilizações na coordenação dos vários intervenientes e no cumprimento dos objetivos definidos”.”;*
- f) *“Desde junho do corrente ano a ... tem permitido a trabalhadores nas várias “Business Units”, incluindo a minha equipa, o regime de trabalho em casa, designando-o por “teletrabalho”. “;*
- g) *No que respeita às suas responsabilidades parentais o trabalhador informa que “não tem existido uma salutar ou equilibrada repartição de tarefas familiares.”.*

2.10. Importa clarificar, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos



trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

Por outro lado, recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, considerou que: *“as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), e alertou para o facto de: *“em muitos Estados-membros as medidas de incentivo aos homens no sentido de participarem equitativamente nas responsabilidades familiares não produziram resultados suficientes”*, concluindo pela necessidade de: *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP e n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.



- 2.11.** Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pelo interessado, e que tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.13.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e

que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.14.** Retomando o caso em análise importa, então, verificar se os fundamentos apresentados pelo empregador são baseados em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A leitura dos mesmos conduz à conclusão de que a empresa alega, essencialmente, como motivo para a recusa, o facto de as recentemente Unidades de Negócio serem compostas por equipas multidisciplinares e o seu correto e eficaz funcionamento estar *“inteiramente dependente da atuação concertada e sequencial do conjunto dos colaboradores a operar na respetiva Unidade”*. Exercendo o trabalhador requerente funções de Analysis e sendo o único com tais funções na Unidade a que está afeto, assim como, sendo a aplicação do seu conhecimento em momentos críticos do ciclo de produção necessária de forma contínua entende o empregador que se revela indispensável a sua presença durante o horário de trabalho estipulado sob pena de *“ocorrerem entropias graves na execução de todo o processo produtivo”*.

Na verdade, tendo a entidade empregadora invocado factos relacionados com a estrutura e funcionamento das Unidades de Negócio, não cuidou de concretizar, no caso do trabalhador requerente, em que medida a atribuição de uma amplitude horária para início e termo do seu período normal de trabalho diário prejudicaria o ciclo produtivo da Unidade a que está afeto.

Em rigor são alegados motivos genéricos referentes ao funcionamento das Unidades de Negócio mas não são concretizados ou demonstrados os motivos pelos quais as funções de Analysis devem ser desenvolvidas em horário rígido, coincidente, ou não, com os demais colaboradores da mesma Unidade. Por outras palavras, não foram alegadas e demonstradas que *“entropias”* ocorreriam se fosse atribuído ao trabalhador requerente uma amplitude horária para início e termo do período normal de trabalho diário.



- 2.15.** Neste sentido, conclui-se que a entidade empregadora não invocou fundamentos concretos que inequivocamente demonstrassem que as funções desempenhadas pelo trabalhador requerente teriam de ser exercidas em regime de horário rígido. Igualmente, não alegou motivos concretos justificativos de impossibilidade de substituição do trabalhador por este ser indispensável.
- 2.16.** Face ao exposto, é de considerar que a entidade empregadora não apresentou fundamentos em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável suscetíveis de serem enquadradas como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Por último, e no que respeita ao prazo indicado pelo trabalhador, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012, que se cita: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto o empregador não alegou ou demonstrou motivos concretos e imperiosos suscetíveis de serem enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.2. Recomendar à empresa ..., S.A. que elabore o horário flexível ao trabalhador, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)