



PARECER N.º 228/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 880 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.09.2013, a CITE recebeu da ..., S.A, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Guarda-Freio, a exercer funções na Estação de ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora 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 recebido na empresa em 26/08/2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ... trabalhadora da ..., com a categoria profissional de guarda freio e com o número de ordem ... da Estação de ..., tendo em conta o disposto no artigo 55.º e seguintes do Código do Trabalho, venho junto de V. Ex^{as} solicitar a atribuição de um horário de trabalho em regime



de horário flexível e para tanto e conforme para os efeitos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e para tanto informar que:”

- 1.4. “O prazo pretendido é de 12 (doze) meses. é mãe solteira com um menor a seu cargo -... (8 anos)”.
- 1.5. “Declaro que, o menor ... de 8 anos, vive com a subscritora e progenitor em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.6. “A progenitora tem atividade profissional e não se encontra abrangida pela situação de trabalho a tempo parcial, nem se encontra abrangida, nem se encontra impedida ou inibida totalmente de exercer o poder paternal”.
- 1.7. “A subscritora pretende utilizar o trabalho em regime de horário de trabalho flexível, no período da manhã, efetuando o horário normal com início a partir das 5h30m e com termo efetivo e impreterível às 14h00”.
- 1.8. Em 04/09/2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.9. “Acusamos a receção da sua carta datada de 26 de agosto de 2013 criteriosamente analisado nos mereceu a melhor atenção”.
- 1.10. “Relativamente à solicitação para atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o previsto no artigo 55.º e n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre-nos informar do



indeferimento do referido pedido, relativamente ao horário solicitado por v/Exa, ou seja, com início às 05h30 e termo às 14h00”.

- 1.11. “Esta intenção de recusa fundamenta-se nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que, tratando-se V^a Ex.^a de uma trabalhadora do tráfego (Guarda Freio) mostra-se essencial a sua prestação de trabalho (a tempo integral) atendendo ao dever de prestação do serviço público de elétricos da ... na cidade de Lisboa de guarda-freios”.
- 1.12. “Acresce referir que, por força do estabelecido no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a ... encontra-se impedida de contratar trabalhadores, sendo que o número de cessações de contratos de guarda-freios nos últimos anos obriga ao aproveitamento e a otimização máximo dos recursos humanos existentes, por forma a fazer face à produção do serviço público a que a ... está obrigada legal e contratualmente obrigada legal e contratualmente”.
- 1.13. “Face ao supra exposto e numa lógica de potenciar a pretensão de V/Exa, somos a propor a aceitação de um horário com período de disponibilidade com referencia a 11 (onze) horas, com início às 5h00 e termo às 16h00”.
- 1.14. Em 09/09/2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:



- 1.15.** “A abaixo assinada, trabalhadora da ..., coma categoria de tripulante/guarda freio com o n.º de ordem ... da Estação de ..., nos termos do art.º 55º do Código de Trabalho, solicitou a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial conforme o n.º 1 do art.º 57 do código de trabalho para tanto prestou as informações necessárias nos termos legais que foram admitidas pela sua entidade patronal”.
- 1.16.** “Porém, a ... em resposta por via postal datada de 03 de setembro de 2013 veio a indeferir o pedido com base em "exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que, tratando-se V.Exa. de uma trabalhadora do tráfego (Guarda-Freio) mostra-se essencial a sua prestação de trabalho (a tempo Integral) atendendo ao dever de prestação do serviço público de elétricos da ... na cidade de Lisboa e à atual escassez de guarda-freios” mais acrescentando que "por força do estabelecido no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a ... encontra-se presentemente impedida de contratar trabalhadores, sendo que o número de cessações de contratos de guarda-freios nos últimos anos obriga ao aproveitamento máximo dos recursos humanos existentes”.
- 1.17.** “Ora a trabalhadora requerente não se conforma com a infundada fundamentação apresentada pela ... que não apresenta nem representa a verdade dos factos apenas visando impedir a realização de um direito da requerente enquanto Trabalhadora, Mulher e Mãe”.
- 1.18.** “Com efeito, a ... não apresenta quaisquer dados concretos refugiando-se na sua recusa em fundamentos de natureza genérica que permitem aceitar o seu indeferimento como prejudicial ao bom funcionamento da empresa”.



- 1.19.** “Na verdade, a ... não vem identificar e explicar a razão concreto da extrema necessidade da trabalhadora requerente na sua área de serviço e prejuízo em lhe conceder a prestação de trabalho a tempo parcial”.
- 1.20.** “Assim a ... não vem explicar a razão da necessidade de "aproveitamento máximo dos recursos humanos existentes” e bem assim a fundamentação da “atual escassez de recursos”.
- 1.21.** “Assim é consabido que existem diariamente trabalhadores às “ordens” ou seja, sem serviço atribuído, de forma a poderem fazer o serviço de outros trabalhadores em caso de falta/ausência súbita dos mesmos”.
- 1.22.** “Para além disse o número de guarda freios no ativo na ... é muito superior à soma do número médio de guarda-freios à escala diária de serviço mesmo conjugado com os que se encontram atualmente de baixa e/ou de licença”.
- 1.23.** “Por fim vem a ... propor um horário que de acordo com o pedido da trabalhadora não poderá ser aceite atentas as circunstâncias específicas da situação clínica de seu filho que requer as consultas e tratamentos necessariamente a partir das 14 horas para permitir a sua deslocação para os tratamentos conforme declaração se junta de novo”.
- 1.24.** “Pelo que deverá a ... fundamentar com dados concretos a essencialidade da prestação de trabalho da requerente a tempo integral e a recusa de concessão do trabalho a tempo parcial como a



requerente solicitou pela necessidade da conjugação da sua vida profissional e familiar”.

1.25. Para o efeito a trabalhadora junta 1 documento – Atestado de Doença.

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 ..., S.A., pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de “Esta intenção de recusa fundamenta-se nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que, tratando-se V^a Ex.^a de uma trabalhadora do tráfego (Guarda Freio) mostra-se essencial a sua prestação de trabalho (a tempo integral) atendendo ao dever de prestação do serviço público de elétricos da ... na cidade de Lisboa de guarda-freios”.
- 2.12.** E alega apenas que “Acréscita referir que, por força do estabelecido no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a ... encontra-se impedida de contratar trabalhadores, sendo que o número de cessações de contratos de guarda-freios nos últimos anos obriga ao aproveitamento e a otimização máximo dos recursos humanos existentes, por forma a fazer face à produção do serviço público a que a ... está obrigada legal e contratualmente”.
- 2.13.** Após a intenção de recusa da ... e em sede de apreciação, apresentada por escrito, a trabalhadora responde que “Com efeito, a ... não apresenta quaisquer dados concretos refugiando-se na sua recusa em fundamentos de natureza genérica que permitem aceitar o seu indeferimento como prejudicial ao bom funcionamento da empresa”.



- 2.14.** E refere que “Na verdade, a ... não vem identificar e explicar a razão concreto da extrema necessidade da trabalhadora requerente na sua área de serviço e prejuízo em lhe conceder a prestação de trabalho a tempo parcial”.
- 2.15.** Considera a trabalhadora que “a ... não vem explicar a razão da necessidade de "aproveitamento máximo dos recursos humanos existentes” e bem assim a fundamentação da “atual escassez de recursos”.
- 2.16.** E informa que “é consabido que existem diariamente trabalhadores às “ordens” ou seja, sem serviço atribuído, de forma a poderem fazer o serviço de outros trabalhadores em caso de falta/ausência súbita dos mesmos”.
- 2.17.** E alega que “Para além disso o número de guarda freios no ativo na ... é muito superior à soma do número médio de guarda-freios à escala diária de serviço mesmo conjugado com os que se encontram atualmente de baixa e/ou de licença”.
- 2.18.** A trabalhadora explica que não pode aceitar a proposta feita pela ... com o fundamento assente no seguinte argumento “Por fim vem a ... propor um horário que de acordo com o pedido da trabalhadora não poderá ser aceite atentas as circunstâncias específicas da situação clínica de seu filho que requer as consultas e tratamentos necessariamente a partir das 14 horas para permitir a sua deslocação para os tratamentos conforme declaração se junta de novo”.



- 2.19.** Por último, termina a trabalhadora alegando que “Pelo que deverá a ... fundamentar com dados concretos a essencialidade da prestação de trabalho da requerente a tempo integral e a recusa de concessão do trabalho a tempo parcial como a requerente solicitou pela necessidade da conjugação da sua vida profissional e familiar”.
- 2.20.** A entidade empregadora não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.21.** Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, ou seja arquitetar o seu modelo de duração e organização do tempo de trabalho.
- 2.22.** Ora, as aludidas 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 da empresa nomeadamente na área de tráfego (carros elétricos) onde a trabalhadora está afeta, com a categoria de profissional de Guarda-Freio.
- 2.23.** 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”.

- 2.24.** 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”.
- 2.25.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.26.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor nos Serviços da ...
- 2.27.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.28.** Por outro lado, é a própria ... que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “Face ao supra exposto e numa lógica de potenciar a pretensão de V/Exa, somos a propor a aceitação de um horário com período de disponibilidade com referencia a 11 (onze) horas, com início às 5h00 e termo às 16h00”.



- 2.29.** Todavia, a trabalhadora, na sua resposta em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, informa que não pode aceitar a proposta feita pela ... com o fundamento assente no seguinte argumento “Por fim vem a ... propor um horário que de acordo com o pedido da trabalhadora não poderá ser aceite atentas as circunstâncias específicas da situação clínica de seu filho que requer as consultas e tratamentos necessariamente a partir das 14 horas para permitir a sua deslocação para os tratamentos conforme declaração se junta de novo”.
- 2.30.** 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 ..., nomeadamente nos serviços em que a 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.
- 2.31.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade 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.
- 2.32.** 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.

2.33. 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.

2.34. Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário



põe em causa o funcionamento da empresa, nomeadamente na área de tráfego (carros elétricos) onde a trabalhadora está afeta.

- 3.2.** A CITE recomenda à ..., S.A., 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 30 DE SETEMBRO DE 2013