

## **PARECER N.º 326/CITE/2013**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1149 – FH/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 19.11.2013, a CITE recebeu da ..., 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 e da apreciação do trabalhador, 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, datado de 18.10.2013, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é “funcionário desta empresa nas funções de panificador especializado, e que vem solicitar que, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a partir do dia 18 de novembro de 2013, a fim de poder acompanhar a sua filha lhe seja

concebido o direito de exercer horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares durante um período de 36 meses”.

**1.2.2.** “Sendo que o horário de trabalho proposto a ser praticado será o do turno das 02h00 às 10h00”.

**1.3.** Com data de 05.11.2013, a entidade empregadora “vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pelo trabalhador para prestação do trabalho em horário flexível”:

**1.3.1.** O requerente “é trabalhador na empresa desde o dia 14 de julho de 2003”.

**1.3.2.** “O trabalhador tem a categoria de Panificador Especializado e presta funções nas secções de Padaria e Pastelaria do ... de Gondomar”.

**1.3.3.** “A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT”.

**1.3.4.** “Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês”.

- 1.3.5.** “Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT”.
- 1.3.6.** “O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT”.
- 1.3.7.** “No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta”.
- 1.3.8.** “O trabalhador é pai da menor ..., de 2 anos”.
- 1.3.9.** “O trabalhador presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com os demais colegas da secção”.
- 1.3.10.** “Em dezembro de 2011, a empresa, excecionalmente, concedeu ao trabalhador, pelo período de dois anos, um horário com entrada às 02h00 de segunda a sexta-feira e entrada entre as 02h00 e as 06h00 aos sábados e domingos, atento requerimento do trabalhador nesse sentido, em função da alteração da sua vida familiar decorrente do nascimento da sua filha, então muito recente”.

- 1.3.11.** “Em 21 de outubro de 2013, o trabalhador apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade, com elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 02h00 e as 10h00”.
- 1.3.12.** “O trabalhador fundamenta o requerimento com a necessidade de acompanhar a sua filha, sem no entanto aduzir qualquer motivo que justifique a necessidade de atribuição do horário flexível requerido para garantir esse acompanhamento”.
- 1.3.13.** A empresa “promove políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar, no que constitui uma das matrizes de atuação que constam do Código de ética e de conduta adotado, que expressa os valores e os princípios da nossa organização, sendo a única empresa da distribuição em Portugal com a certificação em responsabilidade social, verificada em auditorias internas e externas e ferramentas que permitem despistar situações relativas aos requisitos da norma (nomeadamente, horários de trabalho, situações de discriminação, entre outros), o que reflete o compromisso em melhorar as nossas práticas e da gestão de recursos humanos”.
- 1.3.14.** “Entre as iniciativas internas que visam minimizar os impactos das necessidades específicas deste setor de atividade na vida dos nossos recursos humanos, destacamos a Fundação ... e os projetos por esta prosseguidos, incluindo a criação de equipamentos educativos com horários alargados; a implementação e envolvimento em dois Planos para a Igualdade de Género; incentivos à participação de mulheres e de homens em iniciativas que permitem a

dessegregação no mercado de trabalho – como a seção escola do talho, entre outros”.

**1.3.15.** “Assim, é de extrema importância para a empresa a avaliação cuidada e abrangente dos requerimentos de colaboradores em matéria de horário de trabalho, incluindo os requerimentos de horário em regime de flexibilidade, procurando, sempre que possível, atender às necessidades familiares dos colaboradores, sobretudo, de pais e mães”.

**1.3.16.** “Importa, contudo, sublinhar que a empresa tem uma média de idade de 33 anos e com uma taxa de natalidade elevada, inserida num setor com necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, o que toma a distribuição de horários de trabalho uma questão complexa e sensível, já que o favorecimento de alguns colaboradores acaba por penalizar sempre outros, num contexto em que quase todas as pessoas têm os seus projetos e necessidades de assistência familiar acrescidas”.

**1.3.17.** “Por este motivo, a empresa havia já concedido ao trabalhador ora requerente um horário diferenciado relativamente aos colegas, que vigorou pelo período de dois anos, atento o quadro de especial necessidade de conciliação da vida pessoal e familiar que então alegou e demonstrou perante a empresa”.

**1.3.18.** “Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, que se prendem com as necessidades da secção, a prestação de trabalho da forma requerida pelo trabalhador num período de absoluta inatividade é nefasta para a Empresa”.

- 1.3.19.** “De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Domingo e Feriados”.
- 1.3.20.** “A secção de padaria necessita de que a generalidade dos padeiros entre ao serviço antes do período de abertura, de modo a que exista produto fresco quando este se inicia; mas não antes das 04h00, já que a procura que se verifica nas primeiras horas de abertura é determinante da necessidade de seleccionar e preparar mais produtos para estarem disponíveis durante o dia, razão pela qual é necessário que os panificadores estejam ao trabalho durante o maior número de horas da manhã, o que determina a sua entrada ao serviço não antes das 04h00”.
- 1.3.21.** “No ... de Gondomar, existem 5 padeiros/panificadores, número que por si demonstra a impossibilidade de atribuir um horário de entrada às 02h00 sem comprometer gravemente os objetivos acima referidos”.
- 1.3.22.** “Assim, a empresa, de modo a garantir a normal operacionalidade da secção de padaria/pastelaria, e também perante a falta de quaisquer elementos que justifiquem a necessidade do horário requerido para os fins de conciliação pretendidos, deve recusar o horário flexível solicitado”.
- 1.3.23.** “Atento o exposto a empresa tem intenção de recusar o requerimento apresentado pelo trabalhador ...”.

- 1.4.** Em 12.11.2013, o trabalhador apresentou a sua apreciação, referindo o seguinte:
- 1.4.1.** “Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56.º, n.º 1, 2 e 3 conjugado com o art. 57.º, n.º 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho); nos termos e condições indicadas na carta de 18 de outubro de 2013”.
- 1.4.2.** “Tenho uma filha menor de 2 (dois) anos que frequenta a Escola EB1 da ... (pré-escolar) de Valongo com o horário constante na declaração, que se anexa”.
- 1.4.3.** “O meu cônjuge exerce funções na Junta de Freguesia de ... com horário fixo (declaração em anexo).
- 1.4.4.** “A minha filha necessita do meu apoio, acompanhamento e assistência dada a sua tenra idade e o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino”.
- 1.4.5.** “Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições”.
- 1.4.6.** “A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor”.
- 1.4.7.** “Sou panificador especializado sendo possível adequar o horário de trabalho até dada a especificidade da secção e o seu funcionamento noturno para preparação e produção do pão. Releve-se que

reconhecem que há mais 4 trabalhadores na secção não sendo de todo impossível o ajustamento do horário nos termos requeridos”.

- 1.4.8.** “Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o numero de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade”.
- 1.4.9.** “Não põe em causa o clima social da loja e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa”.
- 1.4.10.** “Solicitei uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições da carta de 18 de outubro de 2013, e sem prejuízo do regime de folgas praticadas”.
- 1.4.11.** “A serem aceites os argumentos de V. Exas. tornariam as normas da flexibilidade inúteis, ou seja, sem efeito prático”.
- 1.4.12.** “Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder



apolar, acompanhar e assistir convenientemente a minha filha menor”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece 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”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar 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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

**2.3.** Na verdade, a entidade empregadora refere o seguinte:

- 2.3.1.** “Em dezembro de 2011, a empresa, excecionalmente, concedeu ao trabalhador, pelo período de dois anos, um horário com entrada às 02h00 de segunda a sexta-feira e entrada entre as 02h00 e as 06h00 aos sábados e domingos, atento requerimento do trabalhador nesse sentido, em função da alteração da sua vida familiar decorrente do nascimento da sua filha, então muito recente”.
- 2.3.2.** “A secção de padaria necessita de que a generalidade dos padeiros entre ao serviço antes do período de abertura, de modo a que exista produto fresco quando este se inicia; mas não antes das 04h00, já que a procura que se verifica nas primeiras horas de abertura é determinante da necessidade de selecionar e preparar mais produtos para estarem disponíveis durante o dia, razão pela qual é necessário que os panificadores estejam ao trabalho durante o maior número de horas da manhã, o que determina a sua entrada ao serviço não antes das 04h00”.
- 2.3.3.** “No ... de Gondomar, existem 5 padeiros/panificadores, número que por si demonstra a impossibilidade de atribuir um horário de entrada às 02h00 sem comprometer gravemente os objetivos acima referidos”.
- 2.3.4.** “Assim, a empresa, de modo a garantir a normal operacionalidade da secção de padaria/pastelaria, e também perante a falta de quaisquer elementos que justifiquem a necessidade do horário requerido para os fins de conciliação pretendidos, deve recusar o horário flexível solicitado”.

- 2.4.** Ora, os motivos alegados pela empresa não apresentam razões que possam indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, dado que esta não demonstra que o horário flexível requerido pelo trabalhador, 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 dos meios humanos disponíveis e da aplicação do horário flexível pretendido por aquele trabalhador.

### **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 pelo trabalhador ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado 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 12 DE DEZEMBRO DE 2013**