



## **PARECER N.º 47/CITE/2013**

**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 113 – FH/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 31.01.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de distribuidor de pizzas ao domicilio, 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, datado de 28.12.2012, e recebido na empresa em 3/01/2013, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “Estando a trabalhar para V. Ex<sup>as</sup>, desde há vários anos, tenho prestado funções como distribuidor de pizzas para a ..., pautando-me por ter um desempenho profissional e diligente.



- 1.4. “Como é do conhecimento dos meus superiores hierárquicos, meu filho menor, ..., sofre de uma doença crónica (Relatório Clínico anexo), pois tem um quadro clínico com diagnóstico de perturbação do espectro do Autismo e défice cognitivo associado a dificuldades emocionais, necessitando de estar permanentemente acompanhado de um adulto, que no caso concreto é sua mãe e minha esposa, ..., que com ele permanece durante todo o dia, enquanto eu trabalho”.
- 1.5. “O meu agregado familiar, no caso, concreto, minha esposa e filho são totalmente dependentes do meu trabalho e dos meus rendimentos profissionais, ao que acresce o facto de não termos mais nenhum outro familiar residente em Portugal que nos possa apoiar nos cuidados a ter com o nosso filho”.
- 1.6. “Em face desta situação, gostaria de vos solicitar a possibilidade de poder vir a gozar o meu dia de descanso semanal ao domingo e com folga semanal ao sábado, para assim melhor apoiar a minha esposa, nos cuidados a ter com o nosso filho, de modo a poder auxiliá-la e proporcionar-lhe mais tempo de descanso durante o fim de semana”.
- 1.7. “Agradecendo a melhor atenção ao meu pedido, solicito a vossa resposta com a celeridade possível”.
- 1.8. Para o efeito o trabalhador junta ao seu requerimento o Relatório Clínico, Autorização de Residência do menor e Declaração de IRS.
- 1.9. Em 22.01.2013 e recebido em 24/01/2013, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:



- 1.10.** “No entanto atento o teor da mesma em resposta, cumpre-nos informar que para podermos avaliar o pedido por si efetuado, V Exa deverá observar o disposto nos arts 56º e 57º do CT e apresentar todos os documentos e Informações aí especificados, uma vez que aqueles que nos foram facultados não são suficientes para instruir devidamente tal pedido, nos termos legais.”
- 1.11.** “Acréscce também que o seu pedido, nos termos em que vem formulado, não será enquadrável no regime de horário flexível porquanto conforme informação por si disponibilizada, sua esposa não tem atividade profissional, nem se encontra totalmente impedida ou inibida de exercer o poder paternal em relação ao seu filho menor”.
- 1.12.** “Como é do conhecimento de V Exa. este estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca tem a necessidade Imperativa de organizar os horários de trabalho em regime de turnos para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo”.
- 1.13.** “O estabelecimento da "...” tem atualmente ao seu serviço 26 colaboradores sendo 5 elementos pertencentes à equipa de cozinha, e 3 colaboradores pertencentes à equipa de direção, outros 3 à equipa de sala e 15 distribuidores de pizzas ao domicilio. Desse total de 26 trabalhadores apenas 7 se encontram em regime de trabalho a tempo completo pelo que os restantes onde V Exa. se inclui, trabalham a tempo parcial”.



- 1.14.** “Os horários de funcionamento daquele têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal”.
- 1.15.** “No entanto por motivos de exigências imperiosas de funcionamento, tem de ser dada preferência à presença do máximo de trabalhadores nos períodos mais fortes de vendas como é o caso dos fins de semana, especialmente almoços e jantares onde o volume das transferências médias/diárias, atinge o seu pico, especialmente nos serviços de "Delivery" (entregas ao domicílio), em que a procura por parte dos clientes, mais se faz sentir”.
- 1.16.** “No presente momento atendendo ao quadro de pessoal em funções no estabelecimento e à procura verificada não existe possibilidade de organizar os tempos de descanso e os horários de trabalho de modo a garantir aos colaboradores dias de descanso fora dos horários de maior procura nos estabelecimentos”.
- 1.17.** “Pelo contrário torna-se necessário concentrar e reforçar os nossos recursos para os períodos maior atividade e volume de vendas, contando aqui com a presença do maior número de trabalhadores”.
- 1.18.** “Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do regime de trabalho em horário flexível, nos termos requeridos, pois impossibilitaria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando



ao reforço dos meios humanos, o que se afigura inviável sobretudo no atual contexto de contenção de custos”.

- 1.19.** “Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível ao problema pessoal e familiar que o afeta e como é do seu conhecimento a mesma tem vindo a oferecer a V Exa., sempre que possível, dias de descanso que coincidam com os fins de semana, acedendo assim às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários sem prejuízo das exigências de funcionamento da empresa, já supra referidas”.
- 1.20.** E termina a empresa alegando que “Por tudo o exposto, informa-se que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado, podendo V Ex.<sup>a</sup> nos termos legais pronunciar-se sobre esta pretensão”.
- 1.21.** 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 “Informa-se que o trabalhador não exerceu a faculdade de apresentação, por escrito de apreciação no prazo legal de cinco dias, prevista no nº 4 do supra citado artigo”.

## **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 57º 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 57º 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 56º 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 56º 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 56º 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”.

**2.2.3.** No presente caso, recorda-se que o trabalhador requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com a possibilidade de poder vir a gozar o seu dia de descanso semanal ao domingo e com folga semanal ao sábado, para assim melhor apoiar a sua mulher, nos cuidados a ter com o seu filho menor (15 anos de idade) em virtude de sofrer de uma doença crónica com quadro clínico com diagnóstico de perturbação do espectro do autismo e défice cognitivo associado a dificuldades emocionais, necessitando de estar permanentemente acompanhado de um adulto, que no caso concreto é a mãe, que com ele permanece durante todo o dia, enquanto o pai, ora trabalhador requerente, trabalha.



- 2.2.4.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.2.5.** Na verdade a empresa alega fundamentalmente que “este estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em regime de turnos para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo”.
- 2.2.6.** E alega que “O estabelecimento da “...” tem atualmente ao seu serviço 26 colaboradores sendo 5 elementos pertencentes à equipa de cozinha, e 3 colaboradores pertencentes à equipa de direção, outros 3 à equipa de sala e 15 distribuidores de pizzas ao domicilio. Desse total de 26 trabalhadores apenas 7 se encontram em regime de trabalho a tempo completo pelo que os restantes onde V Exa. se inclui, trabalham a tempo parcial”.
- 2.2.7.** E que “Os horários de funcionamento daquele têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal”.
- 2.2.8.** Assim, salienta-se que, a entidade empregadora tenta justificar a recusa da pretensão do trabalhador com base no facto ter necessidade de laborar em regime de turnos, e caso autorizasse o trabalhador a praticar





horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho.

**2.2.9.** Contudo, 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, nem se refere aos horários dos trabalhadores.

**2.2.10.** Todavia, 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 loja onde está inserido o Trabalhador.

**2.3.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário 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 da aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.

**2.4.** Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não informa o requerente Trabalhador sobre a impossibilidade de o substituir, no caso de o considerar indispensável no serviço.



Com efeito, a empresa ao não informar, designadamente, de que forma é feita a duração e organização do tempo de trabalho dentro do estabelecimento, designadamente se trabalham por turnos, dos 15 distribuidores de pizzas quantos são necessários e como se encontram organizados os seus horários, não demonstra quer a impossibilidade de facultar o horário flexível por motivos imperiosos de funcionamento, quer pela impossibilidade de o poder substituir por outro trabalhador.

**2.5.** Ora, 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, 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”.

**2.5.1.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.

**2.5.2.** 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.



**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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 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.

**2.5.5.** 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.



- 2.5.6.** 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.
- 2.5.7.** 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.
- 2.5.8.** Face ao exposto, entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pelo Trabalhador, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.
- 2.6.** Por último, cumpre ainda esclarecer que não colhem os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, no que diz respeito ao requerimento apresentado pelo trabalhador, quando refere que “deverá observar o disposto nos artigos 56º e 57º do CT e apresentar todos os documentos e informações aí especificados, uma vez que aqueles que nos foram facultados não são suficientes para instruir devidamente tal pedido, nos termos legais”.



- 2.7.** Todavia, a entidade empregadora não concretiza esta alegação nem menciona quais são os elementos em falta, quando o trabalhador até junta ao seu requerimento relatório clínico, autorização de residência do menor e Declaração de IRS e declara que o agregado familiar é composto pela sua mulher e filho.
- 2.8.** Assim quanto à declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, a CITE tem entendido que este requisito se encontra preenchido se do requerimento resultar essa explicação, o que se afigura suceder.
- 2.9.** Por outro lado, 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 nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.
- 2.10.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.



- 2.11.** Em sede de conclusão, importa referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.12.** Por outro lado, acresce referir que é a própria entidade empregadora que reconhece o direito do trabalhador quando alega que “Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível ao problema pessoal e familiar que o afeta e como é do seu conhecimento a mesma tem vindo a oferecer a V Exa., sempre que possível, dias de descanso que coincidam com os fins de semana, acedendo assim às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários sem prejuízo das exigências de funcionamento da empresa, já supra referidas”.
- 2.13.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pelo Trabalhador, 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...



**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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013**