



PARECER N.º 66/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 229 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 05.03.2013, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de empregada de balcão, 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, datado de 30.01.2013, e recebido na empresa em 01/02/2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “Fui admitida na V/ empresa em 8 de novembro de 2004 para exercer as funções de empregada de balcão”.



- 1.4. “Tal como é do V/ conhecimento sempre” procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.”
- 1.5. “Ora, por motivo de ter dois filhos menores, um com onze anos de idade e uma com sete meses, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.6. “Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha de sete meses completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT)”.
- 1.7. “Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT)”
- 1.8. “Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse das 8:30 às 17:00 horas, sem prejuízo do gozo das duas horas de amamentação de que atualmente usufruo solicitado, desta forma, que possa entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo”



- 1.9. Para o efeito a trabalhadora junta ao seu requerimento o Atestado passado pela Junta de Freguesia de ... – Concelho de Valongo.
- 1.10. Em 15.02.2013 e recebido em 08/02/2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.11. “Face ao conteúdo da mesma, consideramos importante, para fundamentação da nossa posição, fazer o enquadramento da organização do trabalho no local de trabalho onde se encontra inserida”
- 1.12. “A área de serviço da ..., por imposição contratual, no âmbito do contrato de concessão, está aberta ao público 24 horas por dia, 365 dias por ano”
- 1.13. “Trabalham na mesma unidade 22 pessoas, das quais 21 a tempo inteiro, 1 pessoa em part-time e 2 pessoas que substituem duas baixas prolongadas”
- 1.14. “Em 2012 procedemos ao despedimento de 4 pessoas, no âmbito de um processo de despedimento coletivo que abrangeu as áreas de serviço do Grupo ...”.
- 1.15. “Esta decisão resultou do acentuado decréscimo das vendas, causado pela redução do tráfego nas autoestradas. Esta redução de tráfego teve um impacto negativo na faturação na ordem dos 30% em 2012, quando comparado com o período homólogo de 2011”



- 1.16.** “A redução de tráfego verifica-se de forma crescente desde 2010, em todas as autoestradas portuguesas com graves repercussões, não só nas vendas mas também na redução das equipas de atendimento ao público”
- 1.17.** “A área de serviço da ... tem dois sentidos, Norte/Sul e Sul/Norte”
- 1.18.** “As equipas afetas a cada horário, trabalham por escalas, 24h por dia, 365 dias por ano e fazem ambos os sentidos da área de serviço”
- 1.19.** “Atualmente, existem três horários onde se concentram a maioria dos trabalhadores:
- Das 07h00 às 15h30 - 8 trabalhadores
 - Das 14h30 às 23h00 - 5 trabalhadores
 - Das 23h00 às 07h30 - 4 trabalhadores”
- 1.20.** “O horário das 07h00 às 15h30 é o que tem a equipa maior, uma vez que é no período da manhã que se verifica o maior fluxo de clientes.”
- 1.21.** “O horário pretendido, das 08h30 às 17h00, em regime fixo, não existe na unidade nem se enquadra nas escalas pré-existentes. O regime de horários em vigor exige equipas com horários rotativos, que possam assegurar em permanência, as folgas e férias dos demais colegas”
- 1.22.** “Acresce que o horário pretendido, não permite assegurar o serviço entre as 07h00 e as 08h30.
- 1.23.** “Na circunstância atual em que está amamentar, significaria que o horário efetivo de trabalho seria das 09h30 às 16h00”.



- 1.24.** “A atribuição do horário pretendido teria como consequência imediata a necessidade de reforçar a equipa com mais um elemento”
- 1.25.** “Este cenário não é viável pelos factos expostos no primeiro parágrafo, uma vez que o acentuado e constante decréscimo das vendas e consequente perda de rentabilidade não permite a integração de mais um elemento na equipa”.
- 1.26.** “Face ao exposto, não podemos autorizar o horário proposto, por manifesta impossibilidade de aumentar o quadro de trabalhadores da unidade, o que seria inevitável, caso o horário proposto fosse autorizado”.
- 1.27.** “Em alternativa sugerimos que junto da equipa do turno da manhã, procure realizar a troca de horário com um colega, o que iria permitir encontrar uma solução que pudesse ir de encontro, ainda que parcialmente, à proposta apresentada”
- 1.28.** Em 25.02.2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.29.** “Na totalidade das pessoas que trabalham na unidade tenho conhecimento que apenas uma pessoa está a substituir uma trabalhadora por baixa prolongada e não duas;”
- 1.30.** “Para além dos três horários nos quais se concentram a maioria dos trabalhadores, quando existe motivo do V/interesse, solicitam aos



trabalhadores que cumpram um de dois horários intermédios a saber: das 9:00 às 17:30 horas ou das 11:00 às 19:30 horas e, assim, tendo em conta o primeiro horário referido seria possível a V. Exas. permitirem-me trabalhar no regime de horário flexível solicitado”.

- 1.31.** “Mais, é necessário distinguir as duas áreas de serviço onde prestamos serviço, ou seja, a que fica no sentido Sul-Norte e a que fica no sentido Norte-Sul. Ora, apesar de ser verdade que existe um maior fluxo de clientes no período da manhã é, também, um facto que normalmente no sentido Sul-Norte são necessários três trabalhadores ao balcão ao invés do sentido Norte-Sul onde por norma só se encontra a trabalhar um trabalhador nesse período”.
- 1.32.** “Por último, V. Exas. consideram que não me podem atribuir o horário que pretendo devido ao maior fluxo de clientes no período da manhã acrescido do facto que eu não poderia assegurar o serviço entre as 7:00 e as 8:30 horas. No entanto, a esse respeito, não se compreende a argumentação até porque o único trabalhador a regime de tempo parcial cumpre um horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 10:00 às 14:00 horas”
- 1.33.** “Assim, no meu entender, não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível”



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”.
- 2.2.3.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8h30 e as 17:00 horas, sem prejuízo do gozo das duas horas de amamentação de que atualmente usufruto solicitado, desta forma, que possa entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo”.



- 2.2.4.** 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).
- 2.2.5.** Na verdade a empresa alega fundamentalmente que “A área de serviço da ... tem dois sentidos, Norte/Sul e Sul/Norte. As equipas afetas a cada horário, trabalham por escalas, 24h por dia, 365 dias por ano e fazem ambos os sentidos da área de serviço”.
- 2.2.6.** De acordo com as alegações da entidade empregadora, “atualmente, existem três horários onde se encontram a maioria dos trabalhadores”, sendo que no horário das 07h00 às 15h30 – existem 8 trabalhadores; das 14h30 às 23h00 – existem 5 trabalhadores e das 23h00 às 07.30 – existem 4 trabalhadores, ou seja num total de 17 trabalhadores.
- 2.2.7.** Alega ainda a entidade empregadora que o horário pretendido, das 08h30 às 17h00, em regime fixo, não existe na unidade nem se enquadra nas escalas pré-existentes. O regime de horários em vigor exige equipas com horários rotativos, que possam assegurar em permanência, as folgas e férias dos demais colegas.
- 2.2.8.** Assim, salienta-se que, a entidade empregadora tenta justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de turnos, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento de 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 pela trabalhadora.

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 inserida a Trabalhadora.

2.2.11. 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 pela trabalhadora, 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 aquela trabalhadora.

2.2.12. Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.

2.2.13. Na verdade, não basta afirmar que por motivos económicos é inviável contratar mais trabalhadores, o que se admite corresponder à



realidade. Com efeito a empresa não fundamenta objetivamente as suas alegações, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse e ainda se só pudesse ser desempenhada a determinada hora.

2.2.14. Ora, 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”.

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

2.2.16. 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 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.



2.2.17. 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 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 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.

2.2.18. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o já citado n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o citado n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.2.19. 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.



2.2.20. 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.

2.2.21. 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.

2.2.22. Face ao exposto, entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.

2.2.23. 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 pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a



possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.2.24. Em sede de conclusão, 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”.

2.2.25. Por outro lado, acresce referir que é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “Em alternativa sugerimos que junto da equipa do turno da manhã, procure realizar a troca de horário com um colega, o que iria permitir encontrar uma solução que pudesse ir de encontro, ainda que parcialmente, à proposta apresentada”.

2.2.26. 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 ..., LD^a, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora 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 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 22 DE MARÇO DE 2013**