

PARECER N.º 414/CITE/2014

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 12.02.

Processo n.º 1162 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.11.2014, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional transitória de "Vigilante de Transporte de Valores", 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 horário, datado de 04.08.2014 e rececionado pela entidade empregadora, o requerente refere o seguinte:
- 1.3. "..., funcionário dessa Empresa desde 26 de janeiro de 2002, vem, ao abrigo do disposto nos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar de V. Exas. autorização para passar a realizar a sua prestação de trabalho com flexibilidade de horário, com início no trigésimo dia seguinte à data da receção da presente, conforme ao estipulado no n.º 1 do artigo 57.º do CT antes citado, pretensão que deduz pelos motivos que passa enunciar".
- 1.4. "Do meu agregado familiar, em comunhão de mesa e de habitação conforme atesta a Junta de Freguesia da área administrativa da minha residência pelo

- documento que junto sob Doct.º N.º 01, faz parte meu filho menor, ..., atualmente com três anos de idade, nascido a 20-09-2010, conforme cópia do CC. anexa sob o Doct.º N.º 02, aqui igualmente junto”.
- 1.5.** “Até ao momento atual, o horário que vinha cumprindo, na categoria transitória de "Vigilante de Transporte de Valores" era o seguinte: 0,07-17,00 h; 7,30- 17.30” e 8,00-18,00”.
- 1.6.** “Face à comunicação de V. Exas. de 31 de julho último, e, sem prejuízo de deixar aqui consignada a minha discordância, porque a considero insuficientemente fundamentada, atenta a "Adenda" de 18 de junho de 2012 e a função concreta para que fui transferido que, se deveria manter enquanto se mantivesse - como se mantém, por renovado - o "contrato de prestação de serviços na área do transporte, contagem e tratamento de valores "firmado com o ... - venho, todavia, declarar que aceito a V/ decisão de regressar à minha função de "Vigilante" para o que me apresentarei ao serviço no dia 11 corrente, pelas 8,00 h., como indicado na parte final da V/ comunicação”.
- 1.7.** “Ocorre que, pela V/ referida comunicação é-me proposto um novo Horário de Trabalho de trabalho noturno, das 0,00 às 8,00 h e das 16,00 às 24,00 h., horário que, mesmo conjugado com o horário rotativo de 40 h. semanais que pratica minha Esposa ao serviço da ..., S.A., não nos permite, enquanto progenitores do menor, conciliar as nossas atividades profissionais com as obrigações familiares em relação a ele, designadamente, levá-lo e ir buscá-lo ao Infantário que frequenta (...), em Gemunde, onde residimos”.
- 1.8.** “Com efeito, o horário rotativo que minha esposa vem praticando, é o que a seguir refiro 7,00 -16,00 h; 8,00-17,00 h; 13,00-22,00 h; 12,00-21,00 h”.
- 1.9.** “O nosso filho tem que estar no Infantário na hora de abertura, 9,00h. diariamente, e sai pelas 17,30 h, que é a hora de encerramento do Infantário”.

- 1.10.** “Com o horário que eu estava a cumprir - referido em 2. Antecedente - tanto eu como minha Esposa vínhamos conciliando os horários, por forma a podermos ir levar e buscar o nosso filho ao Infantário, no horário a que ele está obrigado”.
- 1.11.** “Com o horário agora proposto por V. Exas., não temos possibilidade alguma de conjugar os horários, como facilmente se induz”.
- 1.12.** “E, por outro, lado, não temos familiares diretos, ou quem quer que seja, a quem possamos pedir ajuda nessas tarefas, que são irrenunciáveis para o bom acompanhamento do nosso filho, desde já, nesta fase pré-escolar”.
- 1.13.** “De tudo quanto retiro, resulta que, do horário por V. Exas. agora proposto, eu apenas estaria em condições de prestar o apoio familiar ao nosso filho, no horário das 8,00 às 16,00 h., sendo inviável, de todo, nas outras duas opções rotativas”.
- 1.14.** “Em face do que venho solicitar a V. Exas. se dignem destinar-me, no regresso às funções de "Vigilante" o horário de trabalho rotativo que vinha praticando como "Vigilante de Transporte de Valores"; a que aludo no n.º 2 antecedente, por forma a poder cumprir as minhas obrigações de assistência familiar a que me reverto”.
- 1.15.** “Tudo quanto solicito a V. Exas., por esta comunicação, não prejudica, seguramente, os interesses da Empresa, e tem suporte jurídico nos já mencionados art.ºs 56.º e 57.º do CT, e bem assim no Artigo 59.º alínea b) da Constituição da República; n.º 3 do Artigo 127.º e n.º 2 do Artigo 212.º todos do CT em vigor”.
- 1.16.** “O prazo previsto para a manutenção do horário proposto a V. Exas., subsistirá enquanto se mantiverem os horários de entrada e saída do menor, sendo meu ónus comunicar a V. Exas. qualquer alteração desse horário, se, e quando ela ocorrer”.
- 1.17.** “Atento o exposto, solicito a V. Exas. se dignem comunicar-me a V/decisão no prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do Artigo 57.º do Código do Trabalho”.

- 1.18.** Em 21/08/2014, a entidade empregadora notificou o trabalhador da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.19.** “Somos a acusar a receção do pedido formulado em representação do s/constituente ..., através da qual vem requerer a flexibilidade de horário de trabalho, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. Nos termos dessa exposição é solicitada a atribuição de um horário diário entre as 08:00H e as 16:00H, fundamentando esta pretensão no facto de ter um filho menor e do cônjuge mulher trabalhar por turnos”.
- 1.20.** “Pese embora tentemos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a conjugar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa”.
- 1.21.** “Além de que, o horário pretendido pelo s/ constituente não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho, dado que a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho e o pedido formulado consubstancia a atribuição de um horário fixo e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Daí que prestando o seu constituente a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho”.
- 1.22.** “A flexibilidade pretendida converteria em fixo o seu atual turno de trabalho, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, alteração de horário requerida causaria prejuízo serio ao normal funcionamento desta empresa. Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de

turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta empresa, no serviço que presta ao cliente, a qual não se coaduna com a “flexibilidade” pretendida”.

- 1.23.** “Porém, sempre se dirá no que diz respeito ao caso concreto o s/ constituinte afirma que o filho tem de estar no infantário na hora de abertura – 09:00H – e sai pelas 17:30H, que o horário de trabalho proposto pela empresa é das 00:00 às 08:00H e das 16:00H às 21:00H e que a esposa tem um horário de trabalho rotativo podendo entrar às 07:00/08:00H ou às 13:00/12:00H e sair entre as 16:00h e as 22:00H e que, face a tais horários de trabalho não lhes é permitido conjugar os horários. Ora, no caso do trabalhador, constatamos que só quando está no turno das 16:00h às 24:00h é que se vê impossibilitado de ir buscar o menor ao infantário, mas não de o ir levar mas, sabendo com antecedência quais são esses dias, nada obsta a que possa harmonizar com o outro progenitor, que também trabalha em regime de turnos, o acompanhamento do filho menor nesses dias em que não o pode ir buscar ao infantário. Até porque a flexibilidade de horário para assistência a filho menores de 12 anos é um direito que pode ser exercido por ambos os progenitores”.
- 1.24.** “Tendo presente o que ficou exposto, somos a comunicar que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas, uma vez que, pelos motivos acima referidos, não é possível à ... atribuir-lhe sempre o horário das 08:00 às 16:00H, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos”.
- 1.25.** “Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares 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, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar 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.
- 2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: (...)
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)
- 2.1.3.** 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.
- 2.1.4.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.1.5.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.1.6.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito 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.

2.1.7. 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.

2.1.8. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a 21/08/2014 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 10.11.2014,

ultrapassando largamente o prazo subsequente de 5 dias a contar da comunicação ao trabalhador, concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de deferimento tácito.

3.2. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite nos seus precisos termos pela entidade empregadora.

3.2.1. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

- 3.6.** Ora, como já foi referido, a entidade empregadora não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o pedido de horário flexível apresentado pelo seu trabalhador, dentro do prazo, previsto nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, pelo que, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado.
- 3.7.** Portanto, o pedido de horário flexível do trabalhador ... deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora
- 3.8.** Face ao exposto, verificando-se a aceitação do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador em referência, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

4. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- 4.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível do trabalhador, ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora em virtude de não ter tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão do processo no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa ao trabalhador, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado.
- 4.2.** A CITE recomenda à empresa ..., Lda., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a 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 1 DE DEZEMBRO DE 2014**