

## PARECER N.º 143/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, por parte ..., S.A., 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  
Processo n.º 766 – FH/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.10.2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., 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 – CT, 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, apresentado em 04.09.2009, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que na sequência do nascimento do seu filho, ocorrido em 23 de Junho de 2008, desde que regressou da licença de parto têm-lhe sido atribuídos horários reduzidos, de modo a poder beneficiar da dispensa legal para aleitação.*
  - 1.2.2. *Têm tais horários sido praticados, primeiramente, em dois turnos distintos de 6 horas, tendo um deles início às 8:00 com saída às 14:00, o outro com início às 15:00 e saída às 21:00, e há 3 meses para cá um turno único com início às 08:00 e saída às 14:00.*
  - 1.2.3. *Antecipando a natural diminuição das necessidades do meu filho em termos de aleitação – mas ainda assim prevenindo a hipótese da sua continuação – já em 2009 decidi inscrevê-lo no infantário existente nas instalações da sede, e que por isso passará a frequentar a partir de Outubro de 2009.*
  - 1.2.4. *Como é do conhecimento da entidade empregadora, o infantário abre às 8:00 e passará a encerrar às 19:00. Já os 3 turnos instituídos na empresa para os trabalhadores com a*

*sua categoria – Operadora de Tráfego – e praticados em regime de rotatividade, têm início: o primeiro às 7:00, com saída às 15:00; o segundo às 15:00 com saída às 23:00; e o último às 23:00 com saída às 7:00 do dia seguinte.*

- 1.2.5.** *Deste modo, a observância de qualquer dos turnos vigentes – mostra-se incompatível com a possibilidade de – em cumprimento das suas responsabilidades familiares – trazer e/ou ir buscar o seu filho ao infantário. Da mesma forma, ao realizar trabalho por turnos, sobretudo no período nocturno, o seu filho deixa de ter com quem ficar.*
- 1.2.6.** *Acresce que em virtude de tanto o pai do seu filho, como a sua mãe – as pessoas que consigo dividem a responsabilidade de cuidar e de prestar assistência ao seu filho – trabalharem em regime de turnos rotativos, a possibilidade de se fazer substituir naquelas tarefas encontra-se irremediavelmente afastada.*
- 1.2.7.** *De facto, as funções do seu marido na ..., para além de serem desempenhadas em regime de turnos, exigem disponibilidade permanente e imediata para acorrer a situações imprevisíveis, designadamente emergências. Para mais, está ainda sujeito a deslocações das instalações actuais na cidade de ..., para outras instalações em qualquer ponto do território nacional, incluindo Açores e Madeira, deslocações que podem mesmo assumir um carácter de permanência. Também a sua mãe, nas funções que exerce no Hospital ..., está sujeita a contingências semelhantes.*
- 1.2.8.** *Assim, a trabalhadora solicita, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para trabalhar num horário flexível que – ultrapassando as contingências acima descritas – se mostre compatível com o cumprimento das suas responsabilidades familiares, a elaborar pela empresa para passar a cumprir a partir do dia 6 de Outubro de 2009.*
- 1.2.9.** *A trabalhadora refere que mantém inteira disponibilidade para cumprir outro horário que também respeite as contingências enunciadas e propõe o seguinte horário, que mantém turnos com rotatividade semanal:*
- 1.º Turno: das 8:00 às 16:00 (com registo 4 vezes por dia conforme Regulamento de Registo e Controlo dos Tempos de Trabalho);*
- 2.º Turno: das 11:00 às 19:00 (com registo 4 vezes por dia conforme Regulamento de Registo e Controlo dos Tempos de Trabalho)*
- O dia de descanso obrigatório seria o Domingo e o Sábado ficaria dia de descanso complementar.*

- 1.2.10.** A trabalhadora *declara sob compromisso de honra, que vive em comunhão de mesa e de habitação com o seu filho (menor de 12 anos), e que o pai não se encontra a usufruir – nem nunca usufruiu – do direito de trabalhar em regime de flexibilidade de horário, ou de trabalhar a tempo parcial.*
- 1.3.** Em 25.09.2009, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora que, *em face das específicas condições de trabalho no Departamento de ..., que resultam da conjugação do regime de laboração contínua assente em turnos rotativos, com os horários da equipa actualmente em funções, em que existem situações de ajustamento de horários no âmbito da protecção da parentalidade, se mostra, em princípio, inviabilizada a adopção do horário flexível solicitado, sem prejuízo de se diligenciar no momento a análise das condições de operação, de forma a equacionar soluções alternativas.*
- 1.3.1.** *Relativamente aos requisitos do pedido legalmente exigidos, não consta como deveria, a indicação do prazo previsto dentro do limite legal, para a prestação do trabalho no regime pretendido, considerando-se ainda que o mesmo constitui uma alteração ao horário de trabalho, na medida em que representa a passagem de um regime de turnos rotativos, para um regime diurno de horário fixo e não para um horário flexível – entendido como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, conforme resulta do n.º 2 do artigo 56.º do C.T.*
- 1.4.** Em 01.10.2009, a trabalhadora requerente apresentou a apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, afirmando, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *Que está sempre disponível para aceitar qualquer solução que, sem prejudicar as necessidades imperiosas da empresa, lhe permita prestar a assistência que o seu filho reclama.*
- 1.4.2.** *Que, em sede de protecção da parentalidade, a trabalhadora requerente e outra colega, não obstante o regime de laboração contínua e a rotatividade de turnos, têm vindo a praticar horários ajustados, aparentemente sem reflexos negativos na actividade do departamento em que prestam serviço.*

- 1.4.3.** *Que, não tendo os restantes 10 colegas que com elas trabalham no mesmo departamento, constrangimentos familiares semelhantes aos seus, o director do departamento tem sabido conjugar os diversos horários de forma a minimizar o impacto dos seus horários nas operações.*
- 1.4.4.** *Que, não obstante o regime de laboração contínua, é sabido que é nas horas de maior tráfego, isto é, nas horas designadas “de ponta” – sensivelmente entre as 8h - 10h, de manhã, e as 17h30 - 20h à tarde – que as operações do departamento em que presta serviço reclamam maior atenção e intervenção dos recursos humanos ali alocados.*
- 1.4.5.** *Que, sendo evidente que a prática do horário que sugere – ou de outro que permita responder aos problemas que enunciou no seu pedido – implicará necessariamente alterações nos horários dos seus colegas, o fundamento da intenção de o recusar nada esclarece quanto aos factos que impossibilitam, ou desaconselham, tais alterações.*
- 1.4.6.** *Que, sendo a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos a excepção na empresa, pois, a regra é a prestação de trabalho em horário fixo compatível com os constrangimentos que indicou no “seu pedido”, e que são frequentes os pedidos internos de provimento para vagas que vão surgindo em tais postos de trabalho, para a maior parte dos quais possui habilitações, o mesmo fundamento da intenção de recusar o seu pedido, também, não permite aferir as razões que desaconselhariam, a sua reafecção – ainda que temporária – a outro departamento.*
- 1.4.7.** *Que não considera o regime de turnos incompatível – nem sequer conceptualmente – com o pedido de flexibilização solicitado: como é evidente, qualquer flexibilização implica uma alteração do horário, fique este definido na totalidade ou apenas parcialmente (com a menção aos períodos de presença obrigatória).*
- 1.4.8.** *Que não indicou a duração pretendida para o exercício deste direito porque – ao contrário do que acontecia anteriormente – o novo Código de Trabalho parece não sujeitar o exercício do direito de prestar serviço em regime de flexibilidade a qualquer limitação temporal.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º 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 actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].
- 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, (n.º 2 do artigo 57.º 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 efectuar 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 pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa nos motivos constantes dos pontos **1.3.** e **1.3.1.**
- 2.3.1.** Com efeito, a entidade empregadora alega a inviabilidade da adopção do horário flexível solicitado pela requerente, face à conjugação do regime de laboração contínua assente em turnos rotativos, existente no Departamento em que trabalha, com o ajustamento de horários no âmbito da protecção da parentalidade, mas não concretiza a situação, no sentido de demonstrar a referida inviabilidade.
- 2.3.2.** Relativamente à indicação do prazo previsto, nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 57.º do CT, no que diz respeito ao regime de horário de trabalho flexível, o legislador previu o limite até o filho perfazer 12 anos, pelo que, no presente caso, o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, ou seja, pelo tempo, enquanto o filho da trabalhadora frequentar o infantário.
- 2.3.3.** De facto, no caso em análise, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar o horário de trabalho flexível a uma trabalhadora com as responsabilidades familiares da requerente.
- 2.3.4.** Ora, conforme referido, devendo o empregador elaborar um regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, 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 de trabalho flexível praticado na empresa, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.
- 2.4.** Acresce que, o n.º 3 do artigo 57.º do CT estabelece o seguinte:
- 3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

- 2.4.1.** Ora, sucede que a entidade empregadora ultrapassou em 1 dia o prazo previsto no n.º 3 do citado artigo 57.º do CT, pelo que, nos termos da alínea *a)* do n.º 8 do mesmo preceito legal: *Considera-se 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 recepção do pedido.*
- 2.4.2.** Efectivamente, a empresa recebeu o pedido de horário de trabalho flexível da trabalhadora, em 04.09.2009, tendo-lhe enviado o fundamento da intenção de o recusar em 25.09.2009, data em que a trabalhadora dele teve conhecimento, quando deveria ter sido enviado até 24.09.2009. Por seu turno, a trabalhadora apresenta a sua apreciação em 01.10.2009, também, fora de prazo por um dia.

### **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 as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento da empresa, bem como por se considerar aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, em consequência da falta de cumprimento do supra-referido prazo legal, por parte da entidade empregadora.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora 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 e com a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.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 actividade 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 5 DE NOVEMBRO DE 2009**