



PARECER N.º 152/CITE/2011

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 777 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Setembro de 2011, a CITE recebeu da Junta de Freguesia de ... um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções de Técnica Superior nos Serviços Centrais.
- 1.2. Em 16 de Agosto de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. “Tendo presente a importância da conciliação das responsabilidades profissionais com as responsabilidades familiares, de forma a garantir a plena realização profissional e a concretização dos objectivos familiares, venho solicitar a V. Ex.^a, ao abrigo do artigo 56º da Lei nº 7/2009, autorização para realizar um horário de trabalho flexível, que me permita satisfazer cabalmente ambos os propósitos”.
 - 1.2.2. “Neste sentido, o horário que me proponho realizar será 9h00-12H45/13H30-16H45, até a minha filha, actualmente com 5 anos, completar os 12 anos de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

idade. Considero que este meu pedido não prejudica o normal funcionamento da autarquia”.

1.3. Por carta datada de 31 de Agosto de 2011, a entidade empregadora comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. “Em resposta ao pedido formulado por V^a Ex.^a, por carta de 16 de Agosto de 2011, dirigida a esta Junta de Freguesia, informamos que, em reunião de 31 de Agosto de 2011, a Junta de Freguesia de ... decidiu comunicar-lhe a intenção de recusar o seu pedido de flexibilidade de horário, com fundamento no nº 2 do artigo 57º da lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro”.

1.3.2. E de acordo com a Acta nº 18-2011 de 31 de Agosto de 2011, entretanto solicitada por esta Comissão, vem referido que “De seguida o Srº Presidente deu conhecimento do pedido da Dr.^a ... a solicitar a flexibilidade de horário. Tendo sido, a sua carta, apreciada pelo executivo, foi deliberado comunicar, por carta, à Dr.^a ..., a intenção de indeferir o seu pedido, com fundamento no nº 2 do artigo 57º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro; Tal decisão tem por fundamento o encerramento do serviço, entre as 12h30 e as 14h00 e a indispensabilidade da funcionária no final do dia de trabalho”.

1.4. Através de comunicação, datada de 05 de Setembro de 2011, a trabalhadora enviou à entidade empregadora a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “Relativamente ao meu pedido de flexibilidade de horário, tendo recebido a vossa resposta, nos termos previstos na lei, pretendo fazer as seguintes considerações”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.2.** “A vossa intenção de recusa fundamenta-se na conjugação de dois aspectos: por um lado, consideram que a minha contribuição é imperiosa para o regular funcionamento da autarquia e, por outro lado, consideram que, atendendo às minhas competências, sou indispensável e impossível de substituir. Esta visão da minha contribuição para a autarquia muito me honra, e não me surpreende, uma vez que formaliza por escrito o reconhecimento que muitas vezes é expresso verbalmente, quer pelos dirigentes da Junta de Freguesia, na pessoa do Senhor Presidente e dos seus pares do Executivo, bem como de entidades externas (fregueses e outros parceiros). Tendo sempre esta ideia presente e não querendo prejudicar os serviços, optei por solicitar um horário flexível em vez de um regime de trabalho a tempo parcial que, eu sei, poderia criar atrasos e transtorno no trabalho que a Junta desenvolve”.
- 1.4.3.** “Nesse sentido, tendo em conta o meu interesse em conciliar os meus deveres familiares com a minha responsabilidade profissional, e de forma a evitar prejudicar a Junta de Freguesia, optei por prejudicar o meu tempo de descanso para almoço, solicitando a redução deste tempo de descanso para metade, permitindo utilizar esse tempo para sair 45 minutos mais cedo ao final do dia, passando a sair às 16.45, ao invés das habituais 17.30”.
- 1.4.4.** “Quando escolhi o horário, tive assim em consideração, não só as minhas necessidades familiares, como também as reais necessidades da autarquia”.
- 1.4.5.** “Os desafios da sociedade moderna são muitos e nem sempre isentos de distorções, mas as sociedades mais desenvolvidas cedo verificaram que a adaptação das soluções às necessidades dos indivíduos e das organizações têm, a médio e longo prazo, vantagens para a sociedade, para as empresas e para as famílias. Portugal, pela formação dos seus quadros trabalhadores e dirigentes, nem sempre é sensível e célere no vislumbre destas oportunidades, que geram valor para a satisfação e realização no trabalho e na família. Este é um desafio que devemos encarar, em conjunto, como uma oportunidade no desenvolvimento de sociedades mais justas e responsáveis,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

em que o empregado analisa as suas decisões, não de uma forma egoísta, considerando o custo benefício para si, para a sociedade, para as organizações para com quem tem obrigações e para a sua família”.

- 1.4.6.** “Concluindo, a legislação hoje, em determinadas condições, ao prever o direito ao horário flexível, desafia as organizações a terem um comportamento similar, olhando para os seus recursos humanos como pessoas que respondem às suas necessidades, mas também como seres que se realizam nas diferentes dimensões, em que a dimensão de mãe (principalmente quando os filhos são muito jovens) não deve ser desvalorizada”.
- 1.5.** A Entidade empregadora aquando do envio do processo à CITE, através da sua comunicação, datada de 9 de Setembro de 2011, presta a seguinte informação.
- 1.5.1.** “É intenção desta Junta de Freguesia recusar o pedido de horário flexível apresentado em 16/08/2011 pela n/trabalhadora ... que desempenha as funções de Técnica Superior nos nossos serviços centrais, no horário determinado e em vigor que é das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30, pelos fundamentos previstos no n.º 2 do art.º 57º da Lei 7/2009 nos termos que constam da atinente resposta que lhe foi remetida em 31/08/201”.
- 1.5.2.** “Com efeito, pelas funções que desempenha a prestação efectiva da trabalhadora em questão durante o horário de funcionamento dos n/serviços administrativos (que se encontram encerrados durante a hora do almoço) é absolutamente indispensável ao bom funcionamento dos mesmos, para além de que não nos é possível proceder à sua substituição por outrem que "cubra" o tempo remanescente entre a pretendida hora de saída e a do encerramento dos serviços”.



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 actualmente 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 (sector privado ou sector público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo 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:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)
- 2.4.** 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.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

2.6. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.

2.7. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** 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).
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa nos termos do nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho e no facto de o horário de funcionamento em vigor da Junta de Freguesia ser das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30 – encontrando-se os serviços administrativos encerrados durante a hora de almoço (entre as 12h30 e as 14h00).
- 2.12.** Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a entidade empregadora alega ainda que “para além de que não nos é possível proceder à sua substituição por outrem que “cubra” o tempo remanescente entre a pretendida hora de saída e a do encerramento dos serviços”.
- 2.13.** Perante estas alegações, a trabalhadora vem informar, em sede de apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, que “quando escolhi o horário, tive assim em consideração, não só as minhas necessidades familiares, como também as reais necessidades da autarquia” e alega ainda que “não querendo prejudicar os



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

serviços, optei por solicitar um horário flexível em vez de um regime de trabalho a tempo parcial que, eu sei, poderia criar atrasos e transtorno no trabalho que a Junta desenvolve”.

- 2.14.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.
- 2.15.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento dos serviços onde está inserida a Trabalhadora.
- 2.16.** 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, pois não especifica qual o volume de trabalho, nem qual o número de atendimentos, nem quantos são os colaboradores que, com a requerente, desempenham as funções em causa, nem os seus horários de trabalho, a fim de serem perceptíveis as razões que poriam em causa o funcionamento dos serviços administrativos da Junta de Freguesia de Santo Ildefonso, se o aludido horário de trabalho fosse deferido.
- 2.17.** Todavia, 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 actividade profissional com a vida familiar, nos termos do nº 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.18.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

- 2.19.** 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 Autarquia, nomeadamente nos serviços centrais em que a requerente presta a sua actividade, 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.
- 2.20.** Assim, caberia 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 actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.21.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e sem a devida fundamentação expressa, através de uma sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da intenção de recusa.
- 2.22.** Assim, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional, em que se justifique a recusa da entidade empregadora em autorizar o pedido de horário de trabalho flexível.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da Junta de Freguesia de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas e objectivamente demonstradas as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento da Junta de Freguesia de ...
- 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, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como com os princípios decorrentes do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do referido Código, aplicáveis por força do artigo 22.º *in fine* da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 28 DE SETEMBRO DE 2011**