



## PARECER N.º 205/CITE/2012

**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 932 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.10.2012, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, recebido a 13.09.2012, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, é vigilante da empresa “a exercer funções no local de trabalho ... no horário das 10h00 às 17h00, com folga ao fim de semana de 15 em 15 dias”.
  - 1.2.2. Que, “vem nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade por um prazo nunca inferior a dois anos”.

- 1.2.3.** Que, “o trabalhador é pai solteiro, tendo a seu cargo dois filhos menores de 11 e 3 anos, sendo este o responsável pelo seu poder paternal, tal como resulta do acordo de regulação do exercício de poder paternal, o qual no entanto se encontra incumprido por parte da mãe, sendo desta forma o pai o único responsável pelos menores, tal situação é aliás confirmada pelo atestado de junta de freguesia a que pertence no qual se inscreve "o agregado familiar é composto por ... e ...”.
- 1.2.4.** Que, “por outro lado, e tal como resulta de declarações dos estabelecimentos de ensino que os menores frequentam, conclui-se que tais estabelecimentos de ensino apenas funcionam de 2ª feira a 6ª feira no período máximo das 07h00 às 19h30; o que significa, que durante os fins de semana o ora requerente não tem com quem deixar os seus filhos menores, tendo de recorrer aos serviços de uma ama, situação que acarreta mais um custo económico”.
- 1.2.5.** Que, “em conclusão, o requerente, de forma a poder conciliar a sua vida familiar com a profissional, tem de ter um local e horário de trabalho que lhe permita deixar o filho na escola às 07h00 e consiga ir buscá-lo no máximo às 19h30”.
- 1.3.** Em 03.10.2012, o trabalhador recebeu da entidade empregadora a comunicação da sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:

- 1.3.1.** Que, “não estão reunidos os requisitos legais para o pedido formulado. Com efeito, o direito concedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aplica-se a pedidos de horário flexível ou a tempo parcial, sabendo que, segundo o assunto constante da carta que nos remeteu, o pedido visaria um horário flexível.
- 1.3.2.** Que, “o pedido elaborado pelo requerente não corresponde rigorosamente a um pedido de horário flexível, pois, pretende não um horário flexível, que nos termos do art. 56º, n.º 2 do Código do Trabalho é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”, mas sim, "um local e horário de trabalho que lhe permita deixar o filho na escola às 07h00 e consiga ir buscá-lo no máximo às 19h30”.
- 1.3.3.** Que, “face à formulação do pedido do trabalhador resulta que pretende um horário fixo, e que, conjugado com a alegação de que a mãe das crianças não cumpre o acordo de regulação de poder paternal, não pretende trabalhar aos fins de semana. Ora, se assim for, continua o requerente a solicitar não só uma alteração ao horário de trabalho, como também uma alteração do local de trabalho, porquanto: quer a atividade da empresa, quer a atividade prestada pelo trabalhador não se coadunam com o regime do horário flexível”.
- 1.3.4.** Que, “a Empresa é uma sociedade que presta serviços de vigilância nos estabelecimentos dos clientes. Os clientes da Empresa contratam os serviços de vigilância para determinados locais, em determinados horários fixos, estando a Empresa deste modo, dependente dos pedidos de serviços efetuados pelos Clientes”.

- 1.3.5.** Que, “o pedido do trabalhador implicaria uma alteração do local de trabalho no que vai para além do direito que a lei lhe confere, dado que, no caso em apreço, o requerente presta trabalho no ..., tendo este cliente solicitado os serviços de vigilância, nomeadamente durante os dias de semana, apenas para o horário compreendido entre as 10 horas e as 17 horas. Não pode pois, a Empresa atribuir um horário diferente do que é solicitado pelo estabelecimento onde presta o serviço. Assim sendo, não é de todo possível à empresa colocá-lo neste cliente 8 horas diárias”.
- 1.3.6.** Que, “para tentar atribuir-lhe um horário que fosse compatível com os horários inerentes às responsabilidades familiares que o trabalhador indica, seria necessário atribuir-lhe um outro foci de trabalho. Ora, além de tal não se enquadrar num pedido de flexibilidade de horário e de a lei não lhe conferir esse direito, não dispõe a Empresa de outro local onde aquele possa prestar trabalho compatível com as suas obrigações familiares”.
- 1.3.7.** Que, “para o requerente deixar de prestar trabalho nos dias de Sábado e Domingo, teria a Empresa que contratar um novo colaborador, uma vez que não dispõe de outro trabalhador para o substituir ao fim de semana de 15 em quinze dias”.
- 1.3.8.** Que, “tal contratação, contudo, verificar-se-ia demasiado onerosa para a Empresa, que tem sofrido uma diminuição do volume de faturação na ordem dos 5,7% entre 2010 e 2011, percentagem essa que, nesta área de atividade tem um impacto significativo e obriga a uma racionalização

dos recursos, e tem sofrido um aumento dos gastos com pessoal, que não permite aumentar tais encargos”.

- 1.4.** O trabalhador não apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível por si requerido.

## **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”.

- 2.3. Salienda-se, que dentro do horário flexível cabe sempre um horário fixo que o trabalhador pode cumprir, por conveniência própria ou no interesse da entidade empregadora.
- 2.4. Dada a especificidade da atividade profissional de vigilância, os horários de trabalho são aqueles que forem pedidos pelos clientes da empresa, pelo que não há possibilidade de os alterar.
- 2.5. Embora a mudança de local de trabalho, não esteja prevista no requerimento de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não está, no entanto, proibida a sua efetivação como forma de possibilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar.
- 2.6. Sucede porém, que a empresa alega “não dispor de outro local onde o trabalhador em causa possa prestar trabalho compatível com as suas obrigações familiares”.
- 2.7. Efetivamente, estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível “sub judice”, pois, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez

que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo (aos fins de semana) que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário flexível requerido por aquele trabalhador.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável 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.** No entanto, 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 do 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 12 DE NOVEMBRO DE 2012**