



PARECER N.º 152/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Processo n.º 514 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.05.2013, a CITE recebeu da ASSOCIAÇÃO ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 horário, datado de 16.04.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Venho por este meio solicitar novamente a alteração do horário, para um horário flexível de 8h de trabalho que seria das 8h às 16h15, como cheguei a realizar”.



- 1.2.2.** “Tenho um filho menor que pertence ao meu agregado familiar. Sendo mãe solteira é difícil conciliar certos aspetos, nomeadamente, o ir buscar á creche, pois fecha às 19 H”.
- 1.2.3.** “Com este horário que estou a fazer das 14H às 22h15, é impossível de o ir buscar tendo que recorrer à minha mãe, que todos os dias exceto nas minhas folgas tem que o ir buscar à creche, abandonando o seu posto de trabalho, como é óbvio já não pode voltar ao serviço, sendo-lhe prejudicial a nível profissional”.
- 1.2.4.** “Peço mais uma vez que reavalie a minha situação, pois está em causa uma criança que apenas vê a mãe de manhã por breves instantes até ir para a creche, tendo entrada até às 9h30m, assim sendo é o único tempo que tenho para o meu filho”.
- 1.2.5.** “Anexo um atestado a comprovar que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho”.
- 1.3.** Datado de 07.05.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “Acusamos a receção, em 17.04.2013, da carta que remeteu à Associação ..., através da qual requereu alteração do seu horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.2.** “A Instituição procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pela presente notificá-la da intenção de recusa pelos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.1.** “O horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho (doravante CT);
- 1.3.1.2.** “Existem exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido”.
- 1.3.3.** “Pela análise do seu pedido, verificamos que V. Exa. vem solicitar a flexibilização do seu horário de trabalho, solicitando na verdade uma alteração do horário ao invés de uma flexibilidade”.
- 1.3.4.** “Como questão preliminar e conforme anterior resposta ao pedido por V. Exa. formulado, reitera-se que aquando da sua contratação, foi manifestado a esta instituição o interesse por realizar de preferência o horário da tarde e noite, ou seja o horário que agora realiza, sendo certo que há data da referida celebração do contrato, o seu filho fazia parte do seu agregado familiar e já se encontrava na creche”.
- 1.3.5.** “Aliás, como sabe, o interesse e disponibilidade que demonstrou por realizar esse horário de trabalho (entre as 14:00 h e as 22:15h ou entre as 0: 00h e as 08:15h) foi determinante para a contratação de V. Exa”.
- 1.3.6.** “Como já foi dito e é do seu conhecimento a Associação é uma Instituição que acolhe idosos, aos quais é necessário prestar cuidados 24 sobre 24 horas por dia, tendo por isso no seu funcionamento que

contar com trabalhadoras em regime de turnos, vigorando, assim 4 turnos distintos”.

1.3.7. “O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saídas maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais”.

1.3.8. “Como facilmente se percebe, o que V. Exa. pretende é uma alteração do horário de trabalho, ou seja, passar do turno da tarde para o da manhã!”.

1.3.9. “O trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, pois é a ele que compete a elaboração do horário”.

1.3.10. “Como sabe, os horários de trabalho da Instituição onde presta serviço são prestados da seguinte forma: o 1º turno das 0:00h às 8:15h, com uma hora de intervalo; o 2º turno das 8:00h às 16:15h, igualmente com uma hora de intervalo entre as 13:00 e as 14:00 horas; o 3º turno das 14:00h às 22:15h, com intervalo entre as 17:45h e as 18:45 horas; e o 4º turno desde as 15:45h até as 24:00h, com intervalo entre as 18:45 e

as 19:45h, horários praticados de segunda a domingo, com 2 folgas rotativas”.

- 1.3.11.** “A atividade da Associação é desenvolvida por um grupo de trabalhadoras (17) com as mesmas funções de V. Exa., ou funções complementares, e várias das que prestam o seu serviço na Associação são do sexo feminino sendo que várias são também mães, tendo praticamente todas contratos por tempo indeterminado, à exceção da ..., que tem um contrato de trabalho a termo incerto para substituição de trabalhadora em licença por doença”.
- 1.3.12.** “Quer isto dizer que pelo menos 5 trabalhadoras, além de V. Exa., com a categoria de trabalhadora Auxiliar de Serviços Gerais, têm filhos menores de 12 anos, sendo que 4 prestam serviço no turno da manhã (2º turno) e 1 no turno da tarde (3º turno)”.
- 1.3.13.** O horário entre as 15:45h e as 24:00h, não carece de funcionárias com a categoria Trabalhadora Auxiliar de Serviços Gerais e encontra-se preenchido por uma Ajudante de Lar, sendo ocupado nos dias de folga desta, alternadamente por várias funcionárias, por questões que se prendem com um melhor aproveitamento dos recursos humanos e de custos, não se vislumbrando, por ora, necessidade de colocar qualquer trabalhadora a fazer o horário em apreço”.
- 1.3.14.** “Face a esta realidade e ao período prolongado de funcionamento, a Instituição tem, na organização complexa, dos horários de trabalho, e da sua conseqüente rotatividade, de atender a inúmeros fatores e variáveis, como sejam os "picos de instabilidade dos idosos, a

sazonalidade, o absentismo, as folgas rotativas, baixas por doença, férias e demais realidades relevantes”.

- 1.3.15.** “O coletivo das colaboradoras que a cada momento deverá estar no seu posto de trabalho para prestar uma atenção e serviço cuidado e de zelo aos idosos, é organizado de forma a que tal serviço não seja afetado, tendo em consideração a grandeza dos bens e valores como é o apoio e acolhimento à terceira idade da Associação, daí que sobre estas profissionais impendam especiais deveres da atenção, cuidado, zelo e empenho 24 sobre 24 horas”.
- 1.3.16.** “Ora, V. Exa. tem um período normal de trabalho diário de 7 horas e quinze minutos, realizado entre as 14h00m e as 22h15m e pretende a alteração para o 2º turno, ou seja o horário das 8:00h às 16:15h. Mas a verdade é que, V. Exa. tem folgas rotativas, sendo que por via dessa rotatividade, existem pelo menos dois dias por semana em que está com o menor a tempo inteiro, sendo por isso falso que só consegue estar com o menor, diariamente, até às 9h:30m, hora a que entra para a creche”.
- 1.3.17.** “Posto isto e sintetizando, conclui-se que, nos 2 dias de folga coincidentes com os dias de semana, V. Exa. tem o dia todo para estar com o menor, podendo ainda estar com o menor ao sábado e ao domingo, durante o período em que não se encontra ao serviço. Colocando-se, eventualmente a questão apenas em 3 dias por semana. Por tudo o que foi exposto, verifica-se que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT. Com efeito, o horário que V. Exa. requer não é um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei, mas sim uma verdadeira alteração do horário

de trabalho. Deste modo, também por este motivo, a Associação ..., pretende recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho”.

- 1.3.18.** “Para além do exposto, reitera-se o fundamento já exposto na anterior resposta ao pedido de V. Exa., porquanto se verifica a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da Instituição (e concretamente da função que nela desempenha) que tornam impossível a alteração do horário de trabalho requerido”.
- 1.3.19.** A Instituição onde V. Exa. presta serviço, exerce a atividade de lar residencial com alojamento e aqui exerce as suas funções de Trabalhadora Auxiliar de Serviços Gerais. Como já foi dito a Associação ..., que é proprietária do Lar ..., é uma Instituição que acolhe idosos, aos quais é necessário prestar cuidados, 24 sobre 24 horas por dia, justificando por isso a existência do regime de trabalho por turnos, vigorando 4 turnos. Além disso, a Instituição conta com 16 Trabalhadores auxiliares de serviços gerais para além de V. Exa.)”.
- 1.3.20.** “A elaboração do sistema de horários da instituição, teve em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados, nomeadamente: o tipo de atividade da mesma, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho, bem como outros fatores externos como sejam a dificuldade de deslocação para o local de trabalho, por falta de transportes públicos que garantam o cumprimento dos horários de trabalho”.

- 1.3.21.** “Perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da Instituição é através de um sistema de horários rotativos e encadeados. É apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadores indispensáveis ao fim da Instituição (lar) durante todo o período de funcionamento, ou seja, 24 horas por dia”.
- 1.3.22.** “Este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todas as trabalhadoras na distribuição dos horários. O sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas às colaboradoras da instituição condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, tendo em conta, nomeadamente, a facilidade ou dificuldade de deslocação para o local de trabalho”.
- 1.3.23.** “Como sabe, o horário implementado permite que todas as colaboradoras distribuam equitativamente a penosidade de fazer o "horário da noite". No entanto, a Instituição, atende aos casos concretos, considerando todos os fatores pessoais e condicionantes de todas as trabalhadoras, e, não obstante V. Exa. ter manifestado interesse em prestar serviço no turno da noite, foi tido em consideração o facto de ter um filho menor de 12 anos e atribuiu-lhe por isso o "horário da tarde”.
- 1.3.24.** “Na verdade, as trabalhadoras: ..., ..., ... e ... – Trabalhadoras auxiliares de Serviços Gerais, que se encontram a fazer o turno da

manhã, têm filhos menores de 12 e já haviam requerido a flexibilização de horário, em momento anterior ao manifestado por V. Exa.”.

- 1.3.25.** “Além das mencionadas trabalhadoras a Instituição apenas necessita de mais 3 para completar o referido horário, sendo que teve que atender à possibilidade de transportes das trabalhadoras. Por via disso, a instituição tem que manter no horário da manhã as trabalhadoras ... e ... que residem em ... e, por não terem transporte próprio, vêm de boleia com uma das colegas que faz o mesmo horário e reside igualmente em ..., seja umas vezes a ... e outras a ..., assim como teve que garantir que a ..., residente em ... possa prestar o seu trabalho no horário da manhã, por ser o único período em que tem transportes para se deslocar para o seu local de trabalho, sendo certo que não tem outro meio de transporte, o que não lhes permite efetuar outro horário de trabalho”.
- 1.3.26.** Por isso, reitera-se que se a Instituição concedesse a V. Exa. alteração do horário, seria submeter as suas colegas a um esforço e penosidade acrescidos, atendendo à sua pretensão de efetuar o turno da manhã. Mais uma vez se reitera que a única alternativa de alteração do seu horário de trabalho será conceder a V. Exa. o "horário da noite", já que, como foi dito, o 4.º turno se encontra preenchido por uma Ajudante de Lar e não necessita de uma Trabalhadora Auxiliar de Serviços Gerais”.
- 1.3.27.** “No período da tarde (3.º turno), prestam serviço 8 trabalhadoras, sendo manifestamente este o turno que carece de mais auxiliares, e encontrando-se além de V. Exa. outra trabalhadora (...) a prestar serviço, que, também ela, tem um filho menor de 12 anos e solicitou flexibilização de horário o que lhe foi recusado. Consequentemente,

caso seja sua pretensão passar para o turno da noite (1.º turno) a Instituição não se opõe à alteração, de outro modo e atento o supra exposto, a empregadora estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, o que provocaria um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a Instituição), conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os danos que daí resultam para a Associação e funcionamento do Lar e respetivos utentes”.

- 1.3.28.** “Em suma, a alteração do horário de trabalho que V. Exa. requer iria inviabilizar o sistema de horários rotativos que se encontra implementado, colocando em causa o funcionamento de toda a Instituição, porquanto não é possível estabelecer horários em turnos diferentes dos que já se encontram estipulados. Pelo que a sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho”.
- 1.3.29.** “Para além do que já foi dito, cumpre referir que desta feita V. Exa. não refere por que prazo pretende a alteração do horário de trabalho, não esclarecendo assim até quando pretende tal alteração. Sendo que, como também já foi referido na anterior resposta, a Associação ... que é proprietária do Lar ..., não tem qualquer possibilidade de prever a evolução da sua atividade por longos períodos de tempo. Consequentemente, não consegue prever as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus colaboradores, em períodos dilatados, dada a impossibilidade de prever quais serão as necessidades da Instituição a longo prazo”.

- 1.4.** Não consta do processo que a trabalhadora tenha enviado à entidade empregadora a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido 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”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.3. Na verdade, a Instituição alega, fundamentalmente, o seguinte:

2.3.1. Que, “o horário requerido não constitui um horário de trabalho flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º - do Código do Trabalho”, e, o que a trabalhadora “pretende é uma alteração do horário de trabalho, ou seja, passar do turno da tarde para o da manhã!”.

2.3.2. Que, “nos 2 dias de folga coincidentes com os dias de semana, a trabalhadora tem o dia todo para estar com o menor, podendo ainda estar com o menor ao sábado e ao domingo, durante o período em que não se encontra ao serviço. Colocando-se, eventualmente a questão apenas em 3 dias por semana. Por tudo o que foi exposto, verifica-se que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT. Com efeito, o horário que a trabalhadora requer não é um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei, mas sim uma verdadeira alteração do horário de trabalho”.

2.3.3. Que, “a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da Instituição é através de um sistema de horários rotativos e encadeados. É apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadores indispensáveis ao fim da Instituição (lar) durante todo o período de funcionamento, ou seja, 24 horas por dia”.

2.3.4. Que, “este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todas as trabalhadoras na distribuição dos horários. O sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas às colaboradoras da instituição condições

equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, tendo em conta, nomeadamente, a facilidade ou dificuldade de deslocação para o local de trabalho”.

2.3.5. Que, a trabalhadora “não refere por que prazo pretende a alteração do horário de trabalho, não esclarecendo assim até quando pretende tal alteração”.

2.4. Assim, é de salientar o seguinte:

2.4.1. Que o requerimento de um outro horário de trabalho, incluindo o horário flexível, corresponde sempre a um pedido de alteração de horário de trabalho, relativamente ao que o trabalhador realiza nesse momento.

2.4.2. No horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, em que o/a trabalhador/a propõe que a sua presença seja obrigatória durante todo o período de trabalho diário por si indicado, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.4.3. Que, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se

concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.4.4.** Que, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a Instituição 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.
- 2.4.5.** Que, no que ao prazo diz respeito, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.5.** Acresce que, a entidade empregadora, depois de receber o requerimento da trabalhadora 17.04.2013, respondeu a comunicar os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 07.05.2013, tendo a trabalhadora recebido a 09.05.2013, os referidos fundamentos da intenção de recusa, pelo que, a entidade empregadora deveria ter enviado o processo para apreciação

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

da CITE, no máximo até ao dia 20.05.2013, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mas, apenas o remeteu a 27.05.2013.

2.5.1. Assim, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como a entidade empregadora não submeteu o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo preceito legal, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ASSOCIAÇÃO..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 19 DE JUNHO DE 2013**