

## PARECER N.º 110/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 577 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 23 de Julho de 2010, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., que desempenha funções na loja Área Saúde, sita em ...
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora em 23 de Junho de 2010, consta que:
- (...) *mantendo um período de laboração de oito horas diárias, com a manutenção igualmente do horário de abertura e de encerramento, a requerente pretendia apenas que os períodos de intervalo de descanso relativos aos turnos 11h00 – 21h00 e 13h00 – 22h30 passassem a decorrer, no primeiro caso, entre as 16h00 e as 17h30, e, no segundo, entre as 17h00 e as 18h30.*
  - Tem a seu cargo um filho com 2 anos e meio de idade, que frequenta uma creche cujo horário de funcionamento decorre entre as 8h00 e as 18h30.
  - Entrega e confia o menor à sua mãe quando este sai da creche e enquanto está a trabalhar, uma vez que o pai da criança se encontra a trabalhar no estrangeiro. Entre a casa da avó do menor e a creche que o mesmo frequenta distam cerca de 9 km que a requerente tem de percorrer para levar o filho e regressar ao seu local de trabalho.

**1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 13 de Julho de 2010, constam, resumidamente, os seguintes argumentos:

- O horário solicitado *não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um horário fixo;*
- *O horário que (...) requer não constitui um verdadeiro horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho. Com efeito, requer, simplesmente, o alargamento do seu intervalo de descanso. Ora, salvo o devido respeito, tal pedido não se enquadra na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- O requerimento apresentado pela requerente é inepto por falta de indicação do período durante o qual pretende beneficiar do horário flexível e por não ter juntado declaração comprovativa de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.
- *Todas as colaboradoras da loja estão numa posição de igualdade relativamente ao cumprimento de horários.*
- *Na loja prestam serviço mais seis trabalhadoras. Entre essas, três têm filhos menores de doze anos. Se todas requeressem a atribuição de um horário flexível, a exploração económica da loja tornar-se-ia inviável.*
- *Por outro lado, a atribuição de um horário flexível (à requerente), em preterição das suas colegas, provocaria invariavelmente impactos negativos na motivação e produtividade de toda a equipa, lesando assim os legítimos interesses da empresa.*
- *Não obstante, (o empregador) encontra-se na disposição de tolerar que (a requerente) pratique o intervalo de descanso que requereu, mas apenas se as condições de serviço o permitirem. Para o efeito, deverá sempre obter a necessária autorização junto da sua superior hierárquica.*

**1.4.** Não chegou ao conhecimento da CITE que a trabalhadora tenha apresentado apreciação escrita à intenção de recusa do empregador, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 1.5.** Do processo remetido à CITE consta ainda uma declaração emitida pelos serviços administrativos da creche que o filho da requerente frequenta, informando que a referida instituição funciona das 8h00 às 18h00.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, 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.
- 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 trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º

do Código do Trabalho. Assim, entende-se 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.

**2.6.** 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.** Analisado o processo remetido à CITE, verifica-se que a requerente trabalha em regime de turnos, correspondendo, o primeiro, ao horário que decorre entre as 11h00 e as 21h00 e, o segundo, ao que decorre entre as 13h00 e as 22h30.

Com efeito, os referidos turnos apresentam duração de dez horas num caso e, de nove horas e meia noutro caso, o que legalmente permite a prática de horário flexível, nos termos do estipulado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.8.** Na verdade, afigura-se que as horas para início e termo do período normal de trabalho diário indicadas pela requerente (entre as 11h00 e as 21h00, equivalente a dez horas/dia e entre as 13h00 e as 22h30, equivalente a nove horas e meia/dia) permitem ao empregador a elaboração de um horário flexível, nos termos previstos no n.º 3 do artigo

56.º do Código do Trabalho, bem como proporcionam a possibilidade de a requerente se ausentar durante os períodos de descanso que pretende (entre as 16h00 e as 17h30 e entre as 17h00 e as 18h30, respectivamente no primeiro e no segundo turnos), pois os intervalos de descanso requeridos não ultrapassam o limite de duas horas previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permitindo-lhe conciliar a actividade profissional com a vida familiar nos moldes expostos no requerimento.

- 2.9.** Ao longo do processo, o empregador não evidenciou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam a que a requerente pratique horário flexível que lhe permita, durante os períodos de descanso que indica no requerimento, dedicar-se ao acompanhamento do seu filho de 2 anos, mormente quando a promoção da conciliação da actividade profissional com a vida familiar é a pedra basilar da legalidade deste regime especial.
- 2.10.** Será que o que o legislador propõe é uma solução que permite aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos praticar regime de horário flexível mas, ao mesmo tempo, que os impede de, na prática, acompanharem os menores quando necessário? Ou seja, no caso em concreto, a trabalhadora requerente poderia prestar a sua actividade em regime de horário flexível mas não lhe seria permitido, durante o seu intervalo de descanso, acompanhar a saída do seu filho de 2 anos da creche, levando-o até à avó, e voltando depois para o seu local de trabalho?
- 2.11.** Não parece que assim seja. Com efeito, o que o legislador pretende é garantir a eficácia de um sistema que permita aos pais trabalhadores cuidarem dos seus filhos, nomeadamente através do regime do horário flexível. Tal eficácia passa, designadamente, pela análise dos motivos que subjazem à intenção de recusa do empregador que, nos termos da lei, solicita à CITE parecer prévio sobre cada caso, sabendo-se, desde logo que, legalmente, a não atribuição de autorização do empregador

deve ser compreendida como uma medida excepcional fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

**2.12.** Na verdade, a argumentação do empregador baseia-se em juízos assentes em (eventuais) probabilidades, como é disso exemplo a afirmação sobre a existência de mais duas trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que poderão vir a solicitar horário flexível, e baseia-se na (eventual) convicção de que conceder horário flexível à trabalhadora significa preterir as suas colegas.

**2.13.** Ora, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização dos direitos dos restantes trabalhadores. Pelo contrário, o 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, é um direito de todos eles, competindo à entidade empregadora organizar-se para, nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, facilitar aos trabalhadores esta conciliação.

**2.14.** Por último, é de referir que, embora não expressamente declarado no requerimento da trabalhadora, resulta claro que o menor consigo vive em comunhão de mesa e habitação, uma vez que a trabalhadora refere, nomeadamente, ter o seu filho a seu cargo; acompanhá-lo à creche e a casa da avó para poder trabalhar, informando ainda que o progenitor da criança presta actividade no estrangeiro.

**2.15.** Por outro lado, é ainda de salientar que, atendendo à redacção adoptada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o limite é o máximo legalmente admissível, ou seja, no caso, os 12 anos de idade da criança.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da ..., S.A., em relação ao pedido de prestação de trabalho em horário flexível conforme apresentado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2010**