



PARECER N.º 197/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 952 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 25.10.2011, da Direcção da ... – Associação Portuguesa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional/profissão de Técnica, nos seguintes termos:

“Solicitou-nos a trabalhadora ..., a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme documento que se junta em anexo (doc. 1).

Nestes termos, considerando o teor da comunicação da trabalhadora, que pretende prestar trabalho das 9h00 às 17h30 (em vez de prestar trabalho das 9h00 às 18h00) até que a filha mais nova da trabalhadora perfaça 12 anos, em virtude dos horários alegadamente praticados no jardim de infância e colégio dos filhos, veio a ... comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo como doc. 2.

E, recebida tal comunicação de recusa, veio a trabalhadora, no prazo de 5 dias após recepção da comunicação de intenção de recusa, pronunciar-se sobre aquela, por escrito, conforme documento que se junta em anexo (doc. 3).

De acordo com a sua resposta, a trabalhadora disserta largamente sobre a possibilidade legal de poder ser-lhe concedido um intervalo de descanso de 30 minutos trazendo à colação um parecer do CITE. Contudo o que leva à recusa do seu pedido prende-se essencialmente com o facto de, conforme melhor descrito na comunicação, por força da organização e funcionamento da Associação não ser possível conceder-lhe um horário flexível, sendo certo que conforme pôde constatar a



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

sua empregadora não existe a impossibilidade absoluta por si invocada de os estabelecimentos manterem os seus filhos para além das 18h00, conforme alegou a trabalhadora no seu pedido.

A ... referiu, em suma, que no âmbito das funções desenvolvidas pela trabalhadora para a Associação cabe-lhe assegurar o contacto com os Associados, fornecedores e demais pessoas que se relacionam com a Associação, bem como ajudar a preparar as reuniões da Direcção e dar a assistência que possa ser necessária, o que a trabalhadora não pôs em causa, pelo que, sendo a única pessoa do quadro de pessoal da ... que pode permanecer nas suas instalações, não necessitando de se ausentar, é imperioso que permaneça no local de trabalho no horário das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, horário normal de expediente e de funcionamento da Associação.

Em conformidade e nos termos do que dispõe o mesmo artigo 57º nº 5 do Código do Trabalho vem a ..., na qualidade de entidade empregadora da trabalhadora ..., submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.”

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 22.09.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Venho por este meio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 56º do Código de Trabalho, comunicar-lhes formalmente a minha intenção de exercer o meu direito a prestar a minha actividade laboral com flexibilidade de horário, sendo certo que pretendo, como aliás, já é costume instituído há dois anos, na relação laboral que nos une desde 1996, fazer o meu horário de trabalho diário de 8 horas (para uma carga horária semanal de 40 horas) entre as 9h e as 17h30h.

Assim, e, dentro da discricionariedade que a lei confere à entidade empregadora, solicito que me atestem o horário flexível que já venho efectuando desde Setembro de 2009, fixando-me um horário de trabalho, de Segunda a Sexta-feira, entre as 9h e as 13h30min e as 14h e as 17h30min (com meia hora de intervalo para almoço entre as 13h30min e as 14h).

Efectivamente, e como V. Exas. sabem, sou mãe de duas crianças:

- ..., actualmente, de 4 anos, cujo transporte de casa para o jardim-de-infância e do jardim-de-infância para casa, só pode unicamente ser assegurado por mim, sendo a hora de entrada no jardim-de-infância às 8h00 da manhã, e a hora de saída às 18h,



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

laborando apenas de Segunda a Sexta-feira, conforme declaração ora junta, como DOC 1, do próprio estabelecimento de ensino onde a minha filha frequenta o jardim-de-infância durante o dia;

- ..., actualmente, com 9 anos, cujo transporte de casa para o colégio e do colégio para casa, também só pode unicamente ser assegurado por mim, sendo o seu horário escolar entre as 8h35min da manhã e as 16h10min, e o encerramento da (opcional) sala de estudo - na qual este está inscrito - às 18h, laborando o colégio, naturalmente, apenas de Segunda a Sexta-feira, conforme declaração ora junta, como DOC 2, do próprio estabelecimento de ensino que o meu filho frequenta.

Para além disto, e como V. Exas. também saberão, o facto de o meu marido, e pai dos meus filhos, ser funcionário da ..., S.A., desempenhando funções de técnico no complexo industrial da empresa em Setúbal, conforme declaração que também se junta, como DOC 3, torna totalmente impossível contar com a sua disponibilidade para fazer o transporte das crianças para a escola e da escola para casa, na ..., onde habitamos, sendo certo que não tenho eu qualquer outra ajuda disponível para poder levar e ir buscar os meus filhos à escola, ou alguém com quem estes possam ficar após o encerramento dos estabelecimentos de ensino, caso o meu pedido fosse indeferido.

Atendendo à legislação em vigor e ao forte apoio à maternidade nela plasmado, a fim de poder manter um horário que me permita acompanhar e cuidar dos meus filhos, a solução depende exclusivamente de poder passar a prestar serviço dentro do horário referido, isto é, a partir das 9h e até às 17h30min laborando de Segunda a Sexta-feira, sugerindo desde já, para efeitos de elaboração do horário flexível dentro dos limites legais previstos no artigo 56.º do C.T., como períodos de presença obrigatória, dois: um entre as 10h e as 13h, e outro entre as 14h e as 16h.

Com a fixação deste horário entre as 9h e as 17h30min, é possível a V. Exas. cumprirem os limites máximos expostos na lei para o efeito, mormente, os do artigo 56.º do C.T., n.º 3, alíneas a) a c), e n.º 4.

Mais acrescentando que pretendo exercer o meu direito de prestação de trabalho em horário flexível até ao limite máximo permitido por lei, isto é, até à minha filha mais nova perfazer os 12 anos de idade.

Em resumo, e nestes termos, serve a presente missiva que endereço a V. Exas. para apresentar o pedido formal escrito para exercer a actividade laboral com flexibilidade de horário, dentro dos parâmetros supra descritos, com a antecedência mínima de 30



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

dias para inicio da prestação de tal horário, nos termos e para efeitos do n.º 1 do artigo 57º do C.T.

Como disposto no diploma legal em referência, junto ainda declaração de que os meus filhos fazem parte do meu agregado familiar, em comunhão de mesa e habitação, conforme DOC 4.

Como saberão, V. Exas. só poderão recusar o pedido, depois de pedir parecer prévio à entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, isto é, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, parecer esse que, necessariamente, teria de ser favorável a uma V. intenção de recusa, caso contrário, essa recusa só poderia acontecer após decisão judicial que lhes reconhecesse a existência de motivo justificativo imperioso.

Mais informo que, na data da recepção desta carta, considerarei que começa a contar o prazo de 20 dias, referido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do C.T.”

1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 13.10.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção da sua carta datada de 22 de Setembro passado, por nós recepcionada a 23 desse mês, e à qual passamos a responder:

A situação que descreve na sua carta foi uma vez mais devidamente avaliada pela Direcção da ... Contudo por força da organização e funcionamento da Associação não é possível conceder-lhe um horário flexível, como, aliás, não pode deixar de ser do seu conhecimento.

Lembremos que o horário de trabalho que está estabelecido pela empresa é das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00.

A ... é uma associação ..., sem fins lucrativos, com vista a promover a análise, o estudo e o desenvolvimento de acções que visem a defesa do ambiente e proporcionar o desenvolvimento das actividades dos seus associados.

Conforme transmitido anteriormente, a ... tem um quadro de pessoal reduzido, com apenas 4 pessoas, sendo que destas, 3 delas, desempenham funções que obrigam, com regularidade, a ausentarem-se e permanecerem fora das instalações da Associação, procedendo a projectos, estudos e análises junto dos clientes ou participação em congressos ou conferências.

A V. Exa., cabe-lhe assegurar o contacto com os Associados e demais pessoas que se relacionam com a Associação. Sendo a única pessoa do quadro de pessoal da ...



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

que pode permanecer nas suas instalações, não necessitando de se ausentar.

Perante o acima exposto, é imperioso que permaneça no local de trabalho no horário das 9.00h. às 13.00h. e das 14.00h. às 18.00h., horário normal de expediente e funcionamento da Associação, e durante o qual é necessário proceder ao atendimento telefónico ou pessoal dos associados, para os esclarecer de quaisquer dúvidas ou discutir outros assuntos do seu interesse e do interesse da ...

Também durante esse horário, o horário normal de expediente e funcionamento, repita-se, é necessário garantir a presença de alguém nas instalações para atendimento de fornecedores e demais entidades que contactam à ...

Acresce, ainda, que a Direcção, por vezes, apenas tem possibilidade de reunir da parte da tarde ou mesmo ao fim do dia, em virtude da disponibilidade dos elementos que a integram, que sendo representantes dos Associados neles exercerem a sua actividade profissional diariamente, sendo necessária a presença de V. Exa. para prestar as informações que se mostrem necessárias.

Deste modo, é manifesto que não é possível a atribuição de um horário flexível, uma vez que não fica garantida a abertura, funcionamento e permanência de alguém nas instalações durante o horário normal de expediente e funcionamento: 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00. A que acresce o facto de não existirem outros colaboradores da ... que possam assegurar essa abertura e funcionamento durante aquele período. A ... não tem, também, possibilidade financeira de contratar alguém para assegurar o desempenho das suas funções durante o tempo das suas ausências.

A atribuição de um horário flexível a V. Exa. impossibilitaria a fixação de um horário de abertura e encerramento das instalações e serviços.

Cumprir ainda esclarecer o seguinte: Nos termos do Código do artº 213º do Código do Trabalho o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora constituindo a violação dessa disposição uma contra-ordenação grave.

A concessão de um horário flexível nos termos por si formulados (das 9.00h. às 17.30h.) implicaria que, para cumprimento de 8 horas diárias de trabalho, tivesse um intervalo para almoço inferior ao exigido período mínimo de uma hora. Situação que, por ilegal, também se não poderá aceitar.

Quanto aos horários dos estabelecimentos de ensino que os seus filhos frequentam, não poderemos deixar de assinalar que por contacto junto do Centro Social



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

Paroquial do ..., obtivemos a confirmação que o Jardim de Infância tem um horário das 9.00h. às 18.00h., mas tal como permite que as crianças possam entrar logo às 8.00h, também permitem que a sua saída ocorra até às 18.30h., sem prejuízo, ainda, da inscrição no ATL.

Também se estranha que sendo o horário do Colégio ... em Carcavelos das 8.35h. às 18.00h., e trabalhando V. Exa. nas instalações da Associação, sitas no ..., em Lisboa, consiga assegurar o transporte do seu filho naquele horário e, simultaneamente, assegurar o cumprimento de um horário de 8 horas diárias na ...

Face ao exposto, por razões de imperiosas de funcionamento e organização de trabalho não tem a ... possibilidade de autorizar a concessão de um horário flexível, pelo que terá de recusar o seu pedido expresso na carta de 22 de Outubro.”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, datado de 17.10.2011, nos termos que se transcrevem:

“Acuso a recepção da vossa carta registada, com aviso de recepção, datada de 13 de Outubro de 2011, e recepcionada no dia 17 de Outubro de 2011.

Em relação à V/intenção de recusa, não posso deixar de expressar o meu total desacordo, tanto mais que os motivos por V. Exas. aduzidos são, uns, irrelevantes face à lei, e outros, incorrectos por não corresponderem à realidade.

Efectivamente, pretendem V. Exas. recusar-me o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., alegando – vagamente, sublinhe-se – motivos “imperiosos” de funcionamento bem como, calcule-se, impossibilidade de minha substituição por ser aparentemente indispensável durante a meia hora de diferença que solicito para encerramento da minha jornada laboral, tudo de forma a verem preenchido o escopo do artigo 57.º n.º 2 do C.T., onde se prevê o único motivo legítimo para a recusa da entidade empregadora de um pedido como o que apresentei.

Ora, e desde já em relação aos vossos comentários no penúltimo e antepenúltimo parágrafo da V. comunicação, acerca dos horários de funcionamento dos estabelecimentos de ensino que os meus filhos frequentam, acerca dos quais juntei até documento legítimo e verídico emitido pelas próprias entidades, muito embora a lei não me obrigue a juntá-los, pois, em termos de documentação, o pedido só precisa de ser acompanhado de declaração da qual conste que os menores comigo vivem em



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

comunhão de mesa e habitação (alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do C.T), expresso desde já o meu choque pela V. deselegante conduta de terem contactado o Centro Paroquial do ... para inquirir acerca de tolerâncias eventualmente praticadas quanto à hora de entrega das crianças da parte da manhã. Não só o horário expresso no documento, que apresentei, das 9h às 18h, é o horário efectivo praticado pela instituição – que emitiu o documento – como o facto de se prestar a permitir a pais que deixem as crianças fora do horário de funcionamento não pode ser desculpa aproveitada por V. Exas. para me recusar o pedido, tanto mais que seria uma ingerência ilegal da V. parte na minha esfera privada e familiar. O mesmo se diga em relação à velada sugestão de inscrição da minha filha num ATL.

Do mesmo modo, e sobre a observação acerca da hora a que tenho de ir buscar o meu filho ao Colégio ..., em Carcavelos, que funciona até às 18h – também conforme o documento que apresentei no meu pedido, emitido pelo próprio estabelecimento de ensino – não posso deixar de responder que, como saberão, desde 2009 e até Agosto de 2011, pratiquei o horário que formalmente vos peço agora, por causa de pedido anterior que a lei previa de duração máxima de dois anos. Por isso mesmo, sempre saí, nos últimos dois anos, às 17h30min, sem nunca ter recebido da V. parte, qualquer censura ou admoestação.

Naturalmente que, saindo de Lisboa pelas 17h30min, consigo chegar a Carcavelos até às 18h15min, permitindo-me o Colégio ... o uso dessa tolerância máxima de 15 minutos, para ir buscar o meu filho ao fim do dia, sendo certo que a sua entrada – aí sim, pode ser feita bastante mais cedo, sendo entregue no Colégio sempre antes das 8h da manhã.

Quanto ao referido acerca do disposto no artigo 213.º do C.T., e do intervalo de descanso, com potencial violação da V. parte de tal norma, o argumento é despiciendo, quando nos encontramos perante um pedido de prestação de trabalho em horário flexível, que, naturalmente, tem carácter especial em relação a essa formulação geral de organização do tempo de trabalho. Ademais, o pedido é efectuado pela própria trabalhadora, sendo genericamente aceite e reconhecido por mim que o meu intervalo de descanso será menor que uma hora. A isto acresce que o pedido de horário por mim solicitado respeita aos limites legalmente previstos no n.º 3 do artigo 56.º do C.T., que, em relação ao período de intervalo para descanso, apenas exige que não seja superior a duas horas, nada referindo sobre o limite mínimo que, nestes casos, isto é, nestes pedidos de horário flexível são,



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

comummente, encurtados, por desejo do próprio trabalhador. Por outro lado, a própria lei, neste aspecto, prevê períodos mais longos de trabalho, permitindo, por exemplo, horário flexível onde se efectue até seis horas consecutivas de trabalho (n.º 4 do artigo 56.º do C.T.).

Assim, contendo a indicação de um e dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, bem como a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, tendo essa duração sido por mim ajustada para que se contenha dentro do período de funcionamento do V. estabelecimento, não tendo indicado um período para intervalo de descanso superior a duas horas, não pode ser por este motivo que V. Exas. também devessem recusar o solicitado.

Por último, e sobre este tópico, para que dúvidas não restem, indica-se o parecer n.º 15/CITE/2010, relativo ao processo n.º 714 - DV/2009, exactamente estabelecendo que um intervalo de 30 minutos é perfeitamente aceitável neste tipo de pedido especial de horário flexível, de forma a contribuir para o seu objectivo, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Repete-se, uma recusa da V. parte apenas poderia assentar em motivos imperiosos de funcionamento e impossibilidade de substituição do trabalhador peticionante.

E, chegados a este ponto, V. Exas. discorreram sobre o assunto, de forma vaga e imprecisa, indicando alguns potenciais inconvenientes ou transtornos, faltando à verdade em certos aspectos, sendo certo que nunca o alegado poderia ser fundamento válido para recusa, nem de facto, nem de direito.

Vejamos, argumento a argumento:

1. a) Alegam V. Exas. que têm um quadro de pessoal reduzido, apenas com 4 pessoas (uma das quais eu), e que as outras 3 pessoas, que nem identificam, estão quase sempre ausentes das instalações, por motivos de conferências, congressos e projectos, estudos e análises junto de clientes;

Ora, e desde já, diga-se que esta afirmação é francamente vaga e genérica, não permitindo saber quem são as pessoas a que se referem, não indicando a que projectos e congressos se refere, nem tão pouco referindo a frequência com que estes eventos acontecem para exigir a deslocação de pessoal para fora das instalações, não indicando sequer os horários em que acontecem; não apresentam V. Exas., enfim, um único dado concreto para oposição fundamentada.



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

Não concretizam nem a que pessoas se referem, nem os períodos de tempo que cada uma dessas três outras pessoas tem a cumprir ou com os quais ficariam caso eu praticasse (como aliás pratiquei, até Agosto deste ano, e desde 2009) o horário que pretendo.

b) Não obstante, frise-se que não é verdadeira a declaração quanto ao número de pessoas que regularmente estão na associação, nem tão pouco quanto ao quadro de pessoal e às funções que cada uma dessas pessoas desempenha.

Em concreto, sempre existiram cinco pessoas permanentemente trabalhando na associação, sem contar com a Sr.^a estagiária, ..., que, como V. Exas. bem sabem, contrataram para o departamento administrativo desde este Outubro de 2011 (inscrita já na Segurança Social exactamente a 13 de Outubro de 2011): O Sr. Dr. ..., a Sr.^a Eng.^a ..., a Sr.^a Eng.^a ... e a Sr.^a Dr.^a ... e eu própria.

Sublinhe-se que, portanto, para além de mim, está sempre nas instalações a Sr.^a Dr.^a ... – como se pode confirmar pelas folhas de ponto da mesma, está sempre presente a partir das 8h e, pelos menos, até às 17h30min, não obstante o horário de funcionamento que V. Exas. alegam ser das 9h às 18h – que, fazendo parte do Departamento Administrativo e Financeiro, é exactamente, pelas funções que tem, quem abre a porta das instalações, quem atende as pessoas e quem atende os telefones, por isso mesmo nunca saindo das instalações em serviço. Do mesmo modo, a antiga estagiária, entretanto já V. trabalhadora (que contrataram já em Outubro de 2011) a Sr.^a D.^a ..., como Administrativa, atende as pessoas (fornecedores) e atende os telefones.

c) Assim, não faz sentido, e foge à verdade a V. afirmação de que é imperioso que eu permaneça no local de trabalho entre as 9h e as 13h e entre as 14h e as 18h por não haver mais ninguém que faça o atendimento telefónico ou pessoal dos associados, fornecedores e demais entidades que contactam a ..., para esclarecer dúvidas ou discutir outros assuntos. Refira-se, aliás, um facto de suma importância: a ... não faz atendimento ao público, sendo os contactos sempre feitos por e-mail ou telefone.

d) Diga-se ainda que as minhas funções, dentro do Departamento de qualidade e do Departamento de Comunicação e Imagem não passam por atender telefones e abrir portas, mas sim dar apoio e encaminhar pedidos de associados. Estes pedidos, de acordo com o procedimento de apoio a associados (Procedimento P DIR 02 - Controlo de Pedidos de informação, aprovado pela Direcção), não exigem atendimento e resposta imediata, sendo o prazo estabelecido para responder a



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

contacto, 3 dias. Não é assim imperioso que fique nas instalações entre as 17h30min e as 18h para dar resposta a tais pedidos, que podem e são sempre respondidos com prontidão da minha parte no dia seguinte, pela manhã. Além disso, nos últimos dois anos, foram em número de 26 e apenas 2 deles foram solicitados entre as 17h30min e as 18h, conforme estatística exposta no mapa "Controle de Pedidos de Informação Geral, Técnica e Jurídica", que junto.

e) Por outro lado, muitas das vezes, as respostas e esclarecimentos nem sequer dependem de mim, pois são muitas vezes pedidos de esclarecimentos jurídicos, que têm de ser encaminhados para o consultor jurídico e que, por isso mesmo, nunca são de solução instantânea.

2. a) É também de salientar ainda que V. Exas. não clarificam em que termos existiria uma eventual impossibilidade de me substituir nesse alegado atendimento fora dos limites de horário a que me propus (o alegado período crítico entre as 17h30min e as 18h), tanto mais que, repito, não referem nenhum horário de nenhum outro trabalhador e que, em relação a possibilidades financeiras, não poderão ser alegadas quando acabaram de fazer uma contratação em Outubro de 2011.

b) E, quanto às reuniões da Direcção referidas, que ocorreriam frequentemente ao fim do dia, e exigiriam a minha presença para prestar informações, a verdade é que, muito bem sabem V. Exas. – embora não o refiram – que a frequência destas é de 5 ou 6 por ano, no máximo, sendo a hora de começo das mesmas pelas 15h (prolongando-se ou não depois das 17h30min) e que, no último ano, apenas foi requerida a minha presença numa dessas reuniões. Ou seja, não é motivo para me negar o pedido, tanto mais que, exactamente por começarem sempre por voltas das 15h, há mais de duas horas para poder prestar as informações que se mostrem necessárias, praticando o horário flexível que sugiro.

Em suma, não reconheço a V. Exas. os vagos argumentos utilizados para fundamentar a recusa do meu pedido, não existindo da V. parte, para além dessa inegável falta de concretização, uma resposta justificável e verídica quanto aos motivos invocados para a rejeição do horário flexível.

Nestes termos, e nos de Direito aplicáveis, reitero o exposto no pedido apresentado, aguardando o parecer da CITE, após o envio obrigatório, em tempo útil, de toda a documentação relativa a este procedimento, que é ónus de V. Exas.

Não posso deixar de repetir que, como saberão, V. Exas. só poderão recusar efectivamente o pedido, depois de pedir o parecer prévio CITE, parecer esse que,



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

necessariamente, teria de ser expressamente favorável a esta V. intenção de recusa a que respondo, caso contrário, a recusa só poderia acontecer após decisão judicial que lhes reconhecesse a existência do motivo justificativo imperioso (e não apenas vagamente inconveniente).

Mais informo que, na data da recepção desta carta, considerarei que começa a contar o prazo de 20 dias, referido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do C.T.”

1.5. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão comprovativo de que o pedido da trabalhadora foi recebido no dia 23.09.2011.

1.6. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração do Centro Social Paroquial do ..., de 8.09.2011;
- Declaração do Colégio ... de Carcavelos, de 9.09.2011;
- Declaração da empresa ..., de 12.09.2011;
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 19.09.2011;
- Mapa de controlo de pedidos de informação geral, técnica e jurídica, referente a 2010 e 2011;
- Contrato de trabalho a termo certo, de 9.12.1996;
- Anexo ao contrato a termo certo, de 1.03.1997;
- Contrato individual de trabalho, de 1.04.1998;
- Quadro de pessoal da ..., com indicação da categoria, profissão e horário de trabalho dos trabalhadores, assim como descrição de funções das trabalhadoras ..., ... e ...;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”



2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no



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

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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

determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento, ou seja, entre as 9.00h e as 18.00h.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora, cujo horário fixo está determinado entre as 9.00h e as 13.00h, e das 14.00h às 18.00h solicitou um horário flexível de Segunda a Sexta-feira entre as 9.00h e as 13.30h e entre as 14.00h e as 17.30h, com 30 minutos de intervalo entre as 13.30h e as 14.00h, sugerindo os períodos de presença obrigatória entre as 10.00h e as 13.00h e entre as 14.00h e as 16.00h. Pretende que este horário lhe seja atribuído até a sua filha de 4 anos de idade perfazer 12 anos, de modo a permitir a entrega e recolha dos seus filhos nos respectivos estabelecimentos escolares.
- 2.8.** Como fundamento da intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:
- a) A Associação tem um quadro de pessoal reduzido, com apenas quatro pessoas, das quais três desempenham funções que obrigam a ausentar-se das instalações da Associação com regularidade, sendo a trabalhadora requerente a que não tem necessidade de se ausentar;
 - b) Como o horário normal de expediente e funcionamento ocorre entre as 9.00h e as 13.00h e das 14.00h às 18.00h, a trabalhadora requerente deve estar presente para que possa proceder ao atendimento telefónico ou pessoal dos associados, para efeitos de esclarecimento de quaisquer dúvidas, ou



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

atendimento de fornecedores ou demais entidades;

- c) A direcção reúne da parte da tarde ou mesmo ao final do dia e pode necessitar que a trabalhadora requerente lhes preste informações;
- d) Não existem outros colaboradores que possam garantir a abertura e o funcionamento no seu período normal de expediente;
- e) A atribuição de um horário flexível *“impossibilita a fixação de um horário de abertura e encerramento das instalações e serviços.”*;
- f) O intervalo para descanso de apenas 30 minutos, porque ilegal, não pode ser aceite.

2.9. Em apreciação à recusa a trabalhadora argumenta, sucintamente, o seguinte:

- a) O regime instituído no artigo 56.º do Código do Trabalho tem natureza especial, pelo que o intervalo de apenas 30 minutos é legal;
- b) Sempre existiram cinco pessoas a trabalhar na Associação;
- c) A estagiária ..., está contratada para o departamento administrativo, desde 13.10.2011;
- d) A trabalhadora ... *“está sempre nas instalações (...) a partir das 8h e, pelo menos, até às 17h30min (...) é exactamente, pelas funções que tem, quem abre a porta das instalações, quem atende as pessoas e quem atende os telefones (...).”*;
- e) A trabalhadora ... *“como Administrativa, atende as pessoas (fornecedores) e atende os telefones.”*;
- f) *“a ... não faz atendimento ao público, sendo os contactos sempre feitos por e-mail ou telefone.”*;
- g) *“as minhas funções, dentro do Departamento de qualidade e do Departamento de Comunicação e Imagem não passam por atender telefones e abrir portas, mas sim dar apoio e encaminhar pedidos de associados. Estes pedidos (...) não exigem atendimento e resposta imediata, sendo o prazo estabelecido para responder a contacto, 3 dias.”*;
- h) As reuniões da Direcção têm uma frequência de cinco ou seis por ano, *“sendo a hora de começo das mesmas pelas 15h (...) no último ano, apenas foi requerida a minha presença numa dessa reuniões.”*

2.10. Na verdade, os documentos solicitados pela CITE e apresentados pela Associação demonstram que a trabalhadora requerente foi contratada a termo com a categoria



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

profissional de consultora na área do ambiente, posteriormente, a sua categoria profissional foi alterada para Secretária Geral, o que se mantém, nos termos do contrato individual de trabalho em vigor.

Actualmente, a trabalhadora consta do quadro de pessoal da Associação com a categoria e com a profissão de Técnica, a quem estão atribuídas as seguintes tarefas:

- Implementação do sistema de gestão da qualidade;
- Divulgação da Associação;
- Angariação de novos associados;
- Angariação de patrocínios;
- Ligação com os media (impressos/rádio/TV/internet);
- Organização de seminários.

2.11. A Associação tem ao seu serviço seis trabalhadores, sendo que um deles com a categoria e a profissão de economista consta do referido mapa de pessoal entregue à CITE como “ *Membro da Direcção com funções suspensas*”.

Dos restantes cinco trabalhadores, as trabalhadoras com a profissão de administrativa e de técnica financeira, concretamente, as referidas na apreciação da intenção de recusa (... e ...), têm um regime de isenção de horário de trabalho. Tal regime de horário é aplicado a todos os trabalhadores com excepção da trabalhadora requerente.

2.12. Conforme informação da Associação, a trabalhadora ..., presta funções na área financeira, para elaboração e actualização do mapa de fornecedor e cliente; organização e preparação de dossier e da documentação relativa a cada projecto e pedidos de adiantamento, reembolso e finais.

Da execução de tais tarefas não decorre, directamente, a necessidade da técnica financeira se ausentar do seu local de trabalho, com regularidade, e por esse motivo não é possível concluir, como afirmado pela Associação, que a trabalhadora requerente é “*a única pessoa do quadro de pessoal da ... que pode permanecer nas suas instalações, não necessitando de se ausentar.*”

2.13. Aliás, acrescente-se que, de acordo com previsto no artigo 219.º do Código do Trabalho, empregador e trabalhador podem acordar um regime de isenção de



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

horário de trabalho (IHT), numa de três modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

Na falta de estipulação das partes a regra para a IHT é a da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Relativamente às trabalhadoras indicadas na apreciação da intenção de recusa, ... e ..., que prestam a sua actividade em regime de IHT desconhece-se qual a modalidade acordada.

Igual conclusão é aplicável aos restantes trabalhadores da Associação que gozam do mesmo regime de horário de trabalho.

Neste sentido, também não se poderá concluir, como afirmado pela Associação que a atribuição do horário flexível à trabalhadora não garante *“a abertura, funcionamento e permanência de alguém nas instalações durante o horário normal de expediente e funcionamento: 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00. A que acresce o facto de não existirem outros colaboradores da ... que possam assegurar essa abertura e funcionamento durante aquele período”*, porque *“impossibilitaria a fixação de um horário de abertura e encerramento das instalações e serviços.”*

2.14. Igualmente, não resulta inequívoco que as tarefas que são executadas pela trabalhadora requerente comportem o dever de abertura e encerramento do serviço, ou que determinem a sua presença, em todos os dias úteis, após as 17.30h, hora indicada como aquela em que pretende terminar diariamente o seu período normal de trabalho.

2.15. Por último, e no que se refere ao intervalo de 30 minutos requerido pela trabalhadora, aluda-se à doutrina unânime da CITE ínsita no Parecer n.º 15/CITE/2010, no qual se refere que: *“(...) a CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, também, aplicável aos trabalhadores do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, possa ser*



de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efectivamente, a actividade profissional com a sua vida familiar.”.

- 2.16.** Neste sentido, e perante as conclusões que se retiram do processo em análise é forçoso entender que os fundamentos apresentados pela Associação Portuguesa ..., não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de excepção em que se justifique a recusa do direito requerido pela trabalhadora.
- 2.17.** Mencione-se, ainda, que recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”*, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”*
- No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à ... – Associação Portuguesa ..., que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o



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

exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar 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 17 DE NOVEMBRO DE 2011**