



## **PARECER N.º 180/CITE/2013**

**Assunto:** Queixa de Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas sobre recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares  
Processo n.º 579 – QX/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 18.06.2013, a CITE recebeu do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas queixa da empresa ..., S.A., sobre a alegada recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., sem que a recusa tivesse sido comunicada à CITE, para efeitos de intervenção desta Comissão e no sentido de 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. Em anexo à comunicação supra referida, juntam fotocópias de:
  - 1.2.1. Pedido da trabalhadora, efetuado nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, entregue na empresa em 10/05/2013;
  - 1.2.2. Intenção de recusa da entidade empregadora, datada de 29/05/2013 e recebida pela trabalhadora em 30/05/2013;
  - 1.2.3. Oposição da trabalhadora à intenção de recusa, datada de 31/05/2013 e recebida na empresa a 03/06/2013.



1.3. Através do Ofício n.º 1298, de 28/06/2013, a CITE, no âmbito do princípio do contraditório, informa da existência da queixa e seus fundamentos, convidando a empresa a apresentar pronúncia ou a tomar as medidas que entenda necessárias, no prazo de 5 dias úteis e ainda, no mesmo prazo, a enviar documentos comprovativos das medidas adotadas.

1.4. Em 09/07/2013, vem a entidade empregadora dizer o seguinte:

*“Exmos. Senhores,*

*Acusamos recebida a 2 de julho de 2013 a Vossa comunicação que nos mereceu a melhor atenção, pelo que vimos por esta forma esclarecer o seguinte:*

*1. Confirmamos que a nossa colaboradora ... que se encontrava no horário de trabalho do 20 turno fixo das 16.00 as 00.30h, nos requereu alteração de horário.*

*2. Depois de falar com a Colaboradora e de acordo com a sua informação escrita do horário do Infantário onde se encontra a sua Filha ..., foi decidido proceder a esta alteração do segundo turno para o primeiro;*

*3. Para o efeito promoveu-se a mudança, após encontrar um posto de trabalho compatível e disponível no primeiro turno que tem o seguinte horário: entrada: 7h30m / saída: 16h00.*

*4. Este horário permite à nossa Colaboradora compatibilizar a sua vida Familiar e acompanhamento da menor dado que o Infantário situa-se*



*numa área próxima da fábrica e tem um horário de abertura às 7h00m e encerra às 19h00m.*

*5. A política da ... é, e sempre foi, de promover e harmonizar os interesses familiares e pessoais dos seus colaboradores, dentro do enquadramento próprio de uma atividade industrial como a nossa, sujeito a exigências consideradas imperiosas para o correto funcionamento da empresa.*

*6. A decisão da ... foi tomada após os esclarecimentos prestados e corresponde ao requerido, pelo que não necessita de prévio parecer da CITE como é afirmado pela estrutura sindical.*

*7. Concluindo informamos que a nossa colaboradora foi transferida para o primeiro turno das 07h30m às 16h00, horário compatível com as suas responsabilidades familiares, esclarecendo-se que terá todo o apoio para a resolução dos casos ou situações que se coloquem sem prejuízo dos seus interesses, mas também da harmonização da organização da Fábrica onde trabalham centenas de colaboradores.”*

- 1.5.** Em anexo a esta resposta, juntam, pois, cópia do ofício remetido à trabalhadora em 05/06/2013 e recebido por esta em 06/06/2013, como se transcreve:

*Acusamos a receção da sua resposta à recusa ao Vosso requerimento para atribuição de um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares ao abrigo do artº 56º e 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.*



*Face ao documento junto e à respetiva informação só agora veiculada, verifica-se que o Infantário da sua Filha funciona entre as 7h00 e as 19h30.*

*Por isso informamos que damos acordo ao seu pedido e será transferida para o primeiro turno cujo horário inicia às 7h30 e saída às 16h00m.*

*Esta solução que agora podemos tomar, porque conhecemos as Suas necessidades, é compatível com a distância entre Fábrica e o Infantário, cerca de 10/15 minutos de trajeto, tornando exequível e harmonizáveis as suas responsabilidades laborais e familiares.*

*Acresce que, podendo surgir algumas dificuldades imprevisíveis no trajeto à entrada será dada a tolerância razoável, sem prejuízo da obrigatoriedade de justificação, conforme normas internas da empresa. Acreditamos que assim correspondemos ao Vosso desejo e compatibilizamos a realização da sua prestação de trabalho com as suas responsabilidades Familiares.*

*O início da alteração deve ser acordado com o Departamento de Recursos Humanos, de modo a compatibilizar as necessidades da empresa e a Sua vida pessoal.*

**1.6.** Em 12/07/2013, o sindicato vem dizer que:

*Tivemos oportunidade de ler a comunicação que a ..., S.A., vos enviou, no passado dia 5 de julho, a propósito do requerimento de prestação do trabalho em regime de horário flexível pela nossa associada ...*

*O teor da comunicação sugere-nos os seguintes comentários:*

*1. A trabalhadora não requereu alteração do horário de trabalho, mas sim a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por*



*responsabilidades familiares, como comprovam as cartas que enviou à administração da empresa;*

*2. Propôs mesmo, em carta datada de 31 de maio, que o seu horário compreendesse o início da prestação do trabalho entre as 8h00 e as 9h00 e o termo entre as 16h30 e as 17h30;*

*3. O horário que permite a trabalhadora compatibilizar a vida profissional com o apoio à sua filha, o que inclui levá-la e ir buscá-la ao infantário, é o que a trabalhadora propôs e não o que a administração da ... determina como adequado. De resto e ao contrário do que a administração afirma, o trajeto entre o infantário e a fábrica, superior a 20km e com tráfego muito intenso, não lhe permitiria iniciar a prestação do trabalho antes das 8h00. E caso utilize transportes públicos, o tempo de deslocação será significativamente superior, não lhe sendo possível iniciar a laboração antes das 8h40. Em qualquer dos casos, tomamos como referência que a deslocação da trabalhadora para a fábrica se inicia a partir das 7h00, isto é, de pois de deixar a filha no infantário;*

*4- A administração da ..., como confirma por diversas vezes na sua comunicação, continua a recusar, injustificadamente, o exercício pela trabalhadora do direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, limitando-se a repetir que a transferiu de turno;*

*5- O que está em causa, de facto, é a “necessidade” da administração da ... não abrir precedentes, isto é, de manter entre as mães trabalhadoras a convicção de que os direitos que a lei lhes reconhece, designadamente o de trabalharem em regime de horário flexível, não são para ser utilizados na empresa;*

*6- Consideramos, assim, que a administração da ... mantém o incumprimento do disposto nos Art.ºs 56.º e 57.º do CT.*



## 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.).

**2.2.** Ainda no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) constitui um dever geral da empresa proporcionar aos seus trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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).

**2.5.** 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”.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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”.

- 2.8.** No caso vertente, a trabalhadora, mãe de filho menor de 12 anos que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, requer que lhe seja autorizado a trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, indicando a amplitude à entrada entre as 8.00h e as 9.00h e à saída entre as 16.30h e as 17.30h, com pausa de 30 minutos para tomar a refeição.
- 2.9.** Após uma primeira recusa não comunicada à CITE, a entidade empregadora atribui-lhe um turno – o turno das 07.30h às 16.00h – que, em seu entender, responde às suas necessidades.
- 2.10.** Porém, de facto, não se pode dizer que a entidade empregadora, nesta segunda comunicação tenha *deferido* o pedido da trabalhadora.
- 2.11.** Com efeito, o horário flexível implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço, o que não sucede no caso vertente.
- 2.12.** 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.13.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.14.** E em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** O que não aconteceu.
- 2.16.** Tendo como consequência, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, o deferimento tácito do pedido do trabalhador nos seus precisos termos.
- 2.17.** Acrescente-se ainda que o incumprimento do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pela entidade patronal, tal como se constata, constitui **contraordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.



### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 3.1. Face ao exposto, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, a CITE delibera emitir parecer no sentido de que o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora ..., S.A., não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competência inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que:
  - a) Este direito da trabalhadora é exercido, de facto;
  - b) A entidade empregadora ..., S.A., seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática das contra ordenações laborais graves previstas no artigo 57.º, n.º, 5 e 10 do Código do Trabalho.
- 3.3. Remeter cópia do parecer à trabalhadora, ao sindicato e à entidade patronal, recomendando a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**