

## PARECER N.º 201/CITE/2013

**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 725 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.07.2013, da mandatária da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de empregada de balcão, nos seguintes termos:

*“Assunto: pedido de horário flexível por trabalhadora com responsabilidades familiares; cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, e posteriores alterações, de ora em diante designado por CT.*

*Tendo a trabalhadora ... vindo solicitar à sua entidade Empregadora ..., Lda., com sede em ..., a possibilidade de desempenhar as suas funções em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do CT, por ser mãe de duas crianças ambas menores de 12 anos, e tendo esta recusado tal pretensão, pelo facto da sua organização não o permitir, de modo a dar cumprimento ao estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do CT, vem juntar todo o processo, com o fim de obter parecer fundamentado desse organismo.”*

1.1.1 O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 17.06.2013, é formulado nos



termos que se transcrevem:

*“Assunto: horário flexível*

*..., 17 de junho de 2013*

*..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada Balcão 2ª, vem requerer a V.ª Ex.ª a passagem para o regime de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*a) A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, designadamente os menores ... e o menor ..., os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 e 2);*

*b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário dos menores;*

*c) A menor ... está matriculada no corrente ano letivo no 8.º ano turma D, com o número 1 no 3.º Ciclo do Ensino Básico no Instituto Educativo ..., com um horário escolar das 09:00h às 16:45h e um horário de funcionamento de segunda a sexta feira, das 07:30h às 19:00h (Cfr. Doc. 3).*

*d) O menor ... frequenta a Escola Básica do 1.º Ciclo ..., cujo horário de funcionamento é das 09:00h às 17:30h (Cfr. Doc. 4).*

*e) O menor ... carece de acompanhamento clínico regular e sobretudo por indicação clínica de especial acompanhamento e atenção diários.*

*f) A Requerente presta o seu trabalho em horário fixado em escala;*

*g) A Requerente tem a seu cargo um filho menor de 7 anos que frequenta um estabelecimento de ensino que funciona das 09:00h às 17:30h e que carece da*

*Requerente para o recolher e entregar pois esta não tem suporte familiar próximo que a auxilie nesta tarefa;*

*Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem um filho menor a seu cargo com idade inferior a 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, porque nunca beneficiou deste regime de trabalho e porque vive sem qualquer apoio do outro progenitor, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a passagem ao regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 1 de julho de 2013 e pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita entrar ao serviço nunca antes das 09:00h e sair nunca depois das 17:30h. Termos em que se requer a Vª Ex.ª que se dignem elaborar, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, um horário flexível compatível com a conjuntura supra referida.*

*E.D.*

*Junta: quatro documentos*

*A Requerente”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 8.07.2013 e por si recebida em 9.07.2013, constam os seguintes argumentos:

*“..., 8 de julho de 2013*

*Assunto: resposta à s/ comunicação datada de 17.06.2013, solicitando o exercício das suas funções em horário de trabalho flexível*

*Os meus cumprimentos.*

*Em resposta à sua comunicação e supra mencionada venho informá-la que não tem esta Empresa qualquer possibilidade de lhe conceder o pretendido horário*



*flexível, por se verificarem necessidades imperiosas de funcionamento da Empresa que o impedem.*

*E isto porque, a entidade patronal tem ao seu serviço oito trabalhadores com a categoria de Empregada de Balcão Auxiliar, desempenhando, assim, as mesmas funções que a Requerente ...*

*Todas as trabalhadoras têm o seu horário de trabalho individualmente convencionado, nos mesmos termos que a própria Requerente, ou seja, trabalhando de segunda-feira a domingo, das 07.00 às 14.00 ou das 14.20 às 22.00 horas, em rotação e um dia e meio de descanso semanal.*

*O atual número de trabalhadoras é o mínimo que permite a respetiva rotação entre todas.*

*Tendo em consideração o pedido da trabalhadora, o Empregador tentou obter o acordo das demais trabalhadoras para permitir a alteração dos horários de trabalho, de modo a dar um novo horário de trabalho à Requerente, o que foi unanimemente rejeitado por todas as suas colegas.*

*Nos termos da lei não pode o empregador alterar unilateralmente o horário de trabalho individualmente acordado, isto é, sem que haja acordo do trabalhador em causa.*

*Por outro lado, não tem a Empresa capacidade económica para contratar novos trabalhadores com quem a Requerente possa ir alternando o novo horário de trabalho.*

*Deste modo, não sendo possível ao Empregador alterar os horários de trabalho das demais trabalhadoras, tendo em consideração que foram os mesmos individualmente acordados, e não podendo admitir qualquer outra pessoa para as mesmas funções, não se mostra possível ao Empregador atender ao pedido da*

*Requerente, sem que seja posto em causa o funcionamento do seu único estabelecimento.”*

**1.2.** São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Ata de conferência de pais do Tribunal de Família e Menores de Coimbra, de 29.6.2011;
- Ata de conferência do Tribunal de Família e Menores de Coimbra, de 29.11.2010;
- Declaração do Instituto Educativo ..., de 4.06.2013;
- Declaração da escola Básica ..., de 4.06.2013;
- Comprovativo de envio de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 atividade 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, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**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 conforme 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 receção 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



**2.4.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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/a trabalhador/a poderá 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.

**2.5.** Em síntese, a prestação de trabalho em regime de horário flexível 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 determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

**2.6.** Em rigor, visa-se 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 do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais,



inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, pelo prazo de 1 ano, “*que lhe permita entrar ao serviço nunca antes das 9:00h e sair nunca depois das 17:30h*”, para acompanhamento do filho menor com 7 anos de idade.
- 2.8.** A trabalhadora declara que o filho menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.9.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- De acordo com o pedido formulado pela trabalhadora a amplitude indicada é de 8.30h.
- 2.10.** Face ao exposto afigura-se que o pedido elaborado pela trabalhadora é enquadrável na previsão legal estabelecida no artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador pode elaborar um horário flexível à trabalhadora requerente, nos termos desse mesmo artigo, de modo a permitir que a trabalhadora possa iniciar o seu período normal de trabalho diário a partir das 9.00h e possa terminá-lo a partir das 17.30h.



- 2.11.** De referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido, e que é, em regra de 1 hora, pode ser reduzido até a um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário atendendo à amplitude do período normal de trabalho diário praticado na empresa (entre 7.00h/dia e 7.40h/dia).
- 2.12.** No que se refere à verificação dos prazos procedimentais estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho, decorre dos documentos juntos ao processo que a intenção de recusa foi recebida pela trabalhadora em 9.07.2013 e o pedido de parecer prévio à CITE foi solicitado em 26.07.2013 e recebido nesta Comissão em 29.07.2013.
- Neste sentido, ao verificar-se que o fim do prazo para a apreciação da trabalhadora, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ocorreu no dia 15.07.2013, o envio do processo para apreciação pela CITE deveria ter ocorrido até ao dia 22.07.2013, o que não se verificou, ocasionando o incumprimento do previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Encontrando-se ultrapasso o prazo previsto para o envio do processo à CITE, determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.
- 2.14.** Face ao efeito legal previsto para o incumprimento do prazo de envio do processo para análise na CITE, não compete a esta Comissão valorar os motivos invocados para a recusa.



### **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 ..., por se verificar o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considerando-se aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
  
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade 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 26 DE AGOSTO DE 2013**