



PARECER N.º 22/CITE/2013

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário apresentado pela Trabalhadora ...
Entidade Empregadora – ..., S.A
Processo n.º 815 – QX/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 5 de setembro de 2012 a CITE recebeu da requerente trabalhadora, ora queixosa, ..., uma queixa referente ao seu pedido de horário flexível, junto da sua entidade Empregadora – ..., S.A, nos seguintes termos, que aqui se recopila:
- 1.2.** “Agradeço desde já a rapidez com que esses serviços responderam ao e-mail de 01 de setembro”.
- 1.3.** “Trabalho para a empresa ..., S.A., há cerca de 15 anos e desde fins do ano de 2000 faço 40 horas semanais sempre com horários seguidos de manhã. No princípio deste ano foi-me dito que passaria a ter que fazer horários repartidos, embora a loja continua a laborar em horário seguido”.
- 1.4.** “Por carta datada de 11 de maio de 2012 requeri a empresa a concessão do regime de flexibilidade de horário, ao abrigo do art. 56.º da Lei 7/2009, de 12/02, em virtude de ter um filho menor de 12 anos a meu



cargo e com a agravante de o meu marido trabalhar em regime de turnos rotativos com horários noturnos.”

- 1.5. “A empresa respondeu-me de forma negativa a este pedido por carta datada de 04 de junho e eu reiterei o meu pedido em carta datada de 11 de junho. A partir daqui nada mais me foi comunicado sobre a situação, eu fui esperando porque pensei que a empresa estava a dar o andamento legal à situação junto desses serviços. Durante este período vi-me prejudicada na minha vida familiar e tive mesmo que faltar algumas vezes ao trabalho por não ter com quem deixar o meu filho”.
- 1.6. “Em resposta ao e-mail que enviei a 1 de setembro a esse serviço fui informada por V. Ex^{as} que afinal não existe nenhum processo nesses serviços relativo a esta situação”.
- 1.7. “Venho pois, apresentar queixa contra a empresa ..., S.A., por não ter dado andamento devido a este processo e não ter pedido o parecer para a recusa”.
- 1.8. “Dou desde já o meu expresso consentimento para essa entidade fazer quaisquer contactos que julgue necessários junto da empresa com vista à resolução rápida deste problema”.
- 1.9. Em 28/11/2012, a CITE contactou a entidade empregadora em referência solicitando a respetiva pronúncia sobre a presente matéria, com a respetiva informação jurídica.
- 1.10. A entidade empregadora, na sua resposta, através de e-mail, datado de 13 de dezembro de 2012, vem alegar o seguinte:



- 1.11.** O horário que a trabalhadora ... informou pretender na carta que remeteu a esta empresa em 03 de abril de 2012 é das "09h00h às 17h, *aceitando no máximo que o mesmo possa ser ajustado ao limite das 19h*".
- 1.12.** O estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço – estabelecimento do setor da restauração de serviço rápido da marca ... – está aberto ao público das 12h às 23h, sendo que a secção onde a trabalhadora labora ("cozinha") apenas inicia laboração às 11h com apenas um trabalhador.
- 1.13.** Ora do exposto resulta ser impossível ir de encontro à pretensão formulada pela trabalhadora pois tal horário não comporta a prestação de 8h de trabalho dia com um intervalo para refeição de 30 minutos.
- 1.14.** Acresce que os picos de venda são às horas de refeição (almoço e jantar), sendo inclusivamente mais fortes no turno da noite (19h30).
- 1.15.** Não obstante o exposto, tem existido um esforço no sentido de conciliar as necessidades da empresa (e do estabelecimento), às necessidades dos trabalhadores, e muito particularmente desta trabalhadora – que é a trabalhadora com maior experiência de cozinha (e portanto a mais necessária para fazer face à vendas de jantar), o que assume particular relevância.
- 1.16.** Assim, de forma a respeitarmos o pedido da trabalhadora, a empresa tem elaborado os respetivos horários de forma a que faça apenas 1 horário de fecho por semana, no máximo 2, sendo que, no tudo no sentido de lhe ser facilitada a sua vida pessoal:



- a) o seu horário de saída é sempre o mais cedo possível;
- b) a meia folga da trabalhadora em questão é no turno da noite;
- c) atendendo ao facto do marido folgar ao sábado, é neste dia que habitualmente à trabalhadora em questão é pedido um maior esforço no turno da noite.

Tudo no sentido de lhe ser facilitada a sua vida pessoal.

- 1.17.** Face ao decréscimo de vendas que se têm vindo a fazer sentir, as necessidades do estabelecimento imporiam – não fosse a situação pessoal e familiar da trabalhadora em questão – que o respetivo horário fosse repartido por forma a cobrir os dois turnos, assegurando assim a presença da trabalhadora durante os "picos" de vendas.
- 1.18.** Em face do exposto e apesar de não ter sido possível determinar se o processo foi remetido a V. Exas. (o que se admite não tenha ocorrido por não se encontrar registo de envio) informa-se V. Exas. que não é possível a esta empresa dar cumprimento ao pedido de horário flexível nos termos em que foi feito pois tal afetaria de forma irremediável o funcionamento do estabelecimento em questão e obrigaria à substituição de um trabalhador indispensável ao seu regular funcionamento – com custos incomportáveis para a empresa.
- 1.19.** Anexamos os horários de trabalho praticados em 3 semanas distintas para vosso conhecimento e colocámo-nos ao dispor para os esclarecimentos tidos por convenientes”.
- 1.20.** Cumpre salientar que se confirma, portanto, a não remessa por parte da entidade patronal do processo para apreciação à CITE, com cópia do



pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, tal como dispõe o artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4. Nos termos do n.º 2 mesmo artigo, por horário flexível entende-se *aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:*
 - 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;

- 2.5.** Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, *o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do aplicável, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.6.** No caso concreto em apreciação, a trabalhadora, ora queixosa, ..., remeteu à sua entidade patronal, em 11/05/2012, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em 14/05/2012.
- 2.7.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de 04/06/2012 e rececionado pela trabalhadora a 6/06/2012.
- 2.7.1.** Tendo a entidade empregadora respondido num prazo superior a 20 dias, verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.
- 2.8.** Além disso, a entidade empregadora não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o processo, nem



tão pouco cópia do pedido da trabalhadora e o fundamento da intenção de o recusar.

- 2.8.1.** Verifica-se, por isso, o incumprimento do artigo 57.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho.
- 2.9.** Nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 8, al. a) *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado, no caso de o empregador não comunicar ao trabalhador a intenção da recusa no prazo de 20 dias;*
- 2.10.** Por outro lado, nos termos do artigo 57.º, n.º 8, al. c) *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos precisos termos em que é formulado, em caso de não submissão do processo à apreciação da CITE dentro do prazo.*
- 2.11.** Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora, ora queixosa, ..., deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora ..., S.A.
- 2.12.** 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 **contra ordenação laboral grave**, nos termos do artigo 57.º, n.º 10, daquele diploma legal.

III – CONCLUSÃO



- 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.ºs 5 e 10 do Código do Trabalho.
- 3.3.** Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, recomendando a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013