



PARECER N.º 271/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 1084 – FH/2013

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.10.2013, da Gestora de Recursos Humanos da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Caixa de Balcão a exercer funções de rececionista, conforme se transcreve:

"Assunto: Solicitação de trabalho flexível pela trabalhadora ...

Exmos. Senhores,

Pela presente e nos termos e para os efeitos do n.º 5 do Art.º 57.º do Código do Trabalho vimos por este meio comunicar a intenção do ..., S.A., de recusar o pedido de horário de trabalho flexível solicitado pela trabalhadora Sra. ..., pelas razões que melhor constam da carta remetida àquela e cuja cópia junto se envia para vossa apreciação e emissão de parecer. Com efeito, e caso fosse deferida a pretensão da trabalhadora em questão, a nossa empresa não teria alternativa que não a de fechar durante o período de tempo em que as funcionárias alegam não o poderem fazer por terem obrigações familiares, o que acarretaria uma redução da atividade/produtividade da loja e por consequência um encerramento antecipado que, para além dos incumprimentos contratuais e penalizações que naturalmente





incorreria a nossa empresa junto das Administrações dos Centros Comerciais, contribuiria para eventuais extinções de postos de trabalho.

Recorde-se que se trata de trabalhadoras todas elas com filhos menores e em idades escolares, relativamente às quais os turnos rotativos já se encontram em prática há muito tempo e nunca foram contestados.

Acreditando que o que se pretende é fomentar e desenvolver o emprego estável em Portugal, permitindo que as médias empresas consigam sobreviver à grave crise que se vive, é intenção desta empresa recusar aquele horário flexível ora solicitado pela trabalhadora ..., além do mesmo não ter sido feito com observância dos requisitos legais, aliás, como também se fundamenta naquela missiva remetida a esta e resulta das cartas com o pedido que também se anexam com a presente."

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 10.10.2013, e recebido pela entidade empregadora em 11.10.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Resposta à comunicação sobre Transferência de loja

..., 10-10-2013

Venho por este meio á Presidência do ..., SA., inscrita na conservatória do registo comercial de Lisboa com o número Matricula e Pessoa Coletiva com o n.º ..., com a sede em...

Eu, ..., Solteira, Residente em..., Portadora do Bl: ... emitido em 13-05-2005 pelos S.I.C de Lisboa, com o NIF: ..., doravante identificada por trabalhadora ,Venho por este meio a pedir uma vez que fui transferida de loja, e por dificuldades a nível de transportes, e atendendo ter uma criança de 3 anos ,ao abrigo do artigo 56/57 do





código do Trabalho a flexibilidade de horário de trabalho, tendo a ENTIDADE EMPREGADORA de dar a resposta em 20 dias seguidos.

Sem outro assunto de momento

Atentamente

..."

1.1.2. Em 17.10.2013, a entidade empregadora recebe carta da trabalhadora, datada de 16.10.2013, conforme se transcreve:

"..., 16 de outubro de 2013

Eu, ... a portadora do Bl: ... emitido em 13-05-2005 pelos S.I.C de Lisboa com NIF: ..., doravante identificada por trabalhadora. Venho por este meio, na sequência da sua carta em relação a minha transferência para o ... na data 30 setembro 2013, que estou disponível para aceitar a transferência desde que me seja garantindo:

- a) Horário da manhã mais o acréscimo das despesas, dado que o ultimo autocarro que terei do ... para estação ... será ás 20:15, e não terei como ir para o comboio.
- b) Despesas de gasolina e desgaste do carro, como estimativa: Parque estacionamento em ... fica no valor de 25 euros, mais acréscimo do passe de 1,75 euros, mais 150 euros, para desgaste e combustível da viatura, derivado ás deslocações nos dias úteis do ... á estação de ... e nos fins de semana, do

Tendo de responder em 5 dias úteis, a contar com a receção da mesma,

Sem outro assunto de momento,

Atentamente,

..."

3



PORTUGAL

1.1.3. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da resposta ao pedido de horário

flexível 23.10.2013, nos seguintes termos:

"Lisboa, 23 de outubro de 2013.

Assunto: Pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção das V. cartas datadas dos dias 10 e 16 de outubro de 2013,

na qual nas solicita horário de trabalho flexível, invocando responsabilidades

familiares, e ajudas de custo de deslocação.

Pese embora nela invoque responsabilidades familiares, o pedido formulado por V.

Exa. não cumpre os requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do

Trabalho, razão pela qual a empresa está impedida de se pronunciar sobre a

verificação, ou não, de todos os elementos constantes da norma referida, e dessa

forma, responder ao pedido formulado.

Contudo, podemos, desde já, adiantar que, dada a natureza das funções que V.

Exa. exerce na loja – Caixa de Balcão – função essa que consiste precisamente no

atendimento dos clientes das 9h-22h, e atendendo a que este horário só poder ser

assegurado por duas funcionárias caixa de balcão, uma no turno da manhã e outra

no turno da noite, não será possível conceder-lhe em exclusivo a si o turno da

manhã por colidir com o direito ao mesmo pela outra funcionária e do qual também

já usufrui há muito, sob pena de uma destabilização da equipa e conflitos no local

de trabalho.

No que respeita à alínea b) da sua referida carta, além de se tratar de uma questão

nova e somente agora colocada, não comprova como impõe a Lei o ali invocado.

Aliás, não compreendermos, de todo, como é que a redução da distância da sua





residência para o local de trabalho aumentaria na proporção inversa as suas despesas."

- 1.1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora a trabalhadora não terá entregue, até às 12.24h de dia 5.11.2013, qualquer apreciação à intenção de recusa, muito embora tenha recebido a referida recusa em 29.10.2013.
- **1.2.** Após solicitação da CITE, são junto ao processo os seguintes elementos:
 - Horário de trabalho do estabelecimento ..., sito no Centro Comercial ...;
 - Mapa de categorias profissionais e funções desempenhadas pelos trabalhadores afetos ao estabelecimento ..., sito no Centro Comercial ...;
 - Contrato de trabalho da trabalhadora requerente;
 - Comprovativos de envio e receção 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 inicio 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.¹
- **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. O legislador ao instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferiu aos/às trabalhadores/as com filhos/as 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.

_

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





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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

- 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 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 solicitou, em 11.10.2013, em virtude de transferência de local de trabalho, o horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sem mais especificações, não declarando que o/a filho/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação e não indicando o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.

Em 17.10.2013, a trabalhadora dirige nova carta aceitando a transferência de local de trabalho, desde que lhe seja garantido o "horário da manhã", "dado que o último autocarro que terei do ... para a estação ... será às 20:15 e não terei como ir para o comboio".

Nesta nova exposição a trabalhadora não refere pretender exercer a sua atividade em regime de horário flexível, não indica que tem um/a filho/a menor de 12 anos de idade que vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o tempo durante o qual pretende exercer este direito.





- 2.8. Na intenção de recusa, a entidade empregadora invoca como motivos o incumprimento dos requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e o facto de a loja ter ao seu serviço "duas funcionárias caixa de balcão, uma no turno da manhã e outra no turno da noite, não será possível conceder-lhe em exclusivo a si o turno da manhã por colidir com o direito ao mesmo pela outra funcionária e do qual também já usufrui há muito, sob pena de uma destabilização da equipa e conflitos no local de trabalho.".
- 2.9. Na verdade, e ainda que a entidade empregadora tenha remetido à CITE o mapa de horários de trabalho em vigor no estabelecimento da empresa sito no Centro Comercial ..., do qual resultam distribuídos pelas três trabalhadoras com a categoria profissional de Caixa Balcão, horários de trabalho entre as 9.00h e as 16.00h/17.00h; entre as 13.00h e as 22.00h e entre as 11.00h e as 18.00h/19.00h/20.00h, seria indispensável que o pedido formulado estivesse suficientemente concretizado, por um lado pela verificação do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos, designadamente, quanto à declaração em como o/a filho/a vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo pretendido para o exercício deste direito, e por outro pela indicação da amplitude horária (inicio e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe conviria para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.
- **2.10.** De acordo com a informação da entidade empregadora, até às 12.24h do dia 5.11.2013, a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- **2.11.** Neste sentido, a CITE não dispõe dos elementos mínimos para poder analisar com rigor os motivos invocados para a sua recusa.
- **2.12.** Ainda que esta seja a conclusão da análise que incumbe realizar refira-se que a trabalhadora poderá apresentar novo pedido no qual cumpra os requisitos





legalmente estabelecido, referidos no ponto 2.3.1. do parecer, e indique qual a amplitude horária (inicio e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe conviria para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., uma vez que o pedido da trabalhadora não concretiza os termos em que pretende exercer o seu horário de trabalho, não tendo declarado que o/a filho/a vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 3.2. Recomendar ao ..., S.A., que promova a 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, atribuído aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares horários de trabalho adequados ao acompanhamento de filhos/as menores.

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