

## PARECER N.º 274/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1062 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 25.10.2013, do ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., titular da categoria profissional de operadora de loja, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da 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 de fevereiro.
- 1.2. Por requerimento datado de 01/10/2013 e rececionado na mesma data, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se expõem:
- 1.3. *“EU, ..., Portuguesa, Estado Civil solteira, n.º ... Profissão Operadora de loja no ..., S., Centro Comercial ..., desde do dia 24 de setembro de 2003, com o n.º ... (no ativo), categoria profissional operadora especializada, com a carga horária 40 horas semanais, com horário das 9h00 às 18h00. Venho por este meio, requerer, a V. Exa., flexibilidade de horário, das 8h45 às 17h30, período de descanso das 13h00 às*



*13h45, como um prazo de 1 ano, previsto no código do trabalho artigo 59.º, a partir do dia 01/11/2013’.*

- 1.4. *“Sou mãe solteira, com 2 filhos menores de idade, 5 anos e 15 meses, que vivem em comunhão de mesa e habitação, (documento como prova anexado ao requerimento), necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento (artigo 56.º do código do trabalho). Visto que o meu horário atual (9h00 às 18h00) é incompatível com as necessidades de prestar assistência, inexistindo alternativa familiar, social ou outra, nas quais possa acompanhar os meus filhos (artigo 56.º e 57.º do código do trabalho), ou seja preciso de sair cerca de 30 minutos mais cedo para ir buscar os meus filhos às creches.”*
- 1.5. Por carta entregue e recebida em 17/10/2013, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua decisão relativa ao pedido de horário flexível, nos seguintes termos:
- 1.6. *“Acusamos a receção, em 01.10.2013, da carta que remeteu à ..., S.A. (doravante designada abreviadamente por ...), através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.*
- 1.7. *“De acordo com o teor da sua carta, V. Exa. requer “flexibilidade de horário, das 8h45 às 17h30, período de descanso das 13h00 às 13h45, como prazo de 1 ano”.*
- 1.8. *“Após análise integral do seu pedido, a ..., decidiu recusá-lo parcialmente (...). Assim, a ... aceita, pelo período de um ano, atribuir-lhe um horário de trabalho com início às 08h45. Pelo contrário, a ... recusa atribuir-lhe um intervalo de descanso de apenas 45 minutos (e*



*consequentemente não pode aceitar fixar a hora de saída às 17h30, atendendo à duração do seu período normal de trabalho diário). Em alternativa, a ... propõe-lhe, o seguinte horário de trabalho, para vigorar pelo período de um ano: entrada às 08h45 e saída às 17h45, com uma hora de intervalo de descanso.”.*

- 1.9.** *“A recusa prende-se com a possibilidade de lhe atribuir um intervalo de descanso de 45 minutos (e consequentemente de lhe fixar a hora de saídas às 17h30).”.*
- 1.10.** *“(...) entendemos que a ... está obrigado a atribuir-lhe um intervalo de descanso de uma hora, nos termos do art. 213.º n.º1 do Código do Trabalho, pelo que não pode aceitar o horário que V. Exa. solicita. Caso a ... incumprisse a referida disposição legal, poderia mesmo incorrer numa contraordenação”.*
- 1.11.** *“(...) a ... também recusa atribuir-lhe um intervalo de descanso de 45 minutos por ter o fundado receio de que V. Exa. não descanse o tempo suficiente para que, no período da tarde, execute as suas funções com os padrões de produtividade normais (...).”*
- 1.12.** *“Note-se que V. Exa. já nos informou anteriormente que utiliza a sua hora de almoço para ir buscar a sua filha (cfr. Apresentação que V. Exa. formulou à recusa da empresa em seu anterior pedido de alteração de horário – Processo 821/FH/2013 e Parecer 222/CITE/2013).”*
- 1.13.** *“(...) no seu caso concreto, consideramos insuficiente um intervalo de descanso que seja inferior a uma hora, pelo que não estamos dispostos a aceitar atribuir-lhe um intervalo de 45 minutos, como solicitou”.*

- 1.14. *“Consequentemente, também não poderemos fixar-lhe a hora de saída pelas 17h30, pois V. Exa. tem de cumprir, diariamente, um período normal de trabalho de 8 horas.”*
- 1.15. *“A ... não concede que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um “horário flexível”, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.”*
- 1.16. *“Verifica-se, portanto, que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos acima referidos. Aliás, com rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a ... não tem qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.”*
- 1.17. *“Além disso, destacamos que nos termos do art. 56.º n.º 3 al. c) do CT, é o empregador que determina a duração do intervalo de descanso, não podendo esta ser-lhe imposta pelo trabalhador.”*
- 1.18. *“Em síntese, o horário que V. Exa. Solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código de Trabalho. Não se trata assim de um ‘horário flexível’”.*
- 1.19. *“Sem prejuízo do que foi acima explicitado, procuramos aferir se a recusa parcial do horário que solicitou teria impacto nas responsabilidades parentais que V. Exa. identificou, pois a empresa não é insensível à necessidade de os seus trabalhadores conciliarem, na medida do possível, a atividade profissional com a sua vida familiar.”*

- 1.20.** *“Cumprer ter em conta os seguintes factos, que resultam da análise dos documentos juntou ao seu pedido:*
- a) O seu filho ... frequenta o Centro Social Paroquial de ..., que se situa na Rua ..., em Lisboa, e que encerra às 19h00.*
  - b) A sua filha ... frequenta a creche ..., sita na rua ..., na Amadora, e que encerra às 18h30. “*
- 1.21.** *“Procuramos perceber a distância entre essas duas creches e o seu local de trabalho, concluindo o seguinte:*
- a) A creche ... (que encerra às 18h30) situa-se a 2,8Km do seu local de trabalho. Da informação disponível online referente a esta deslocação através de transportes públicos, verifica-se que tal distância se percorre aproximadamente em cerca de 30 minutos.*
  - b) O Centro Social Paroquial de ... (que encerra às 19h00) situa-se a 1,6Km do seu local de trabalho. Da informação disponível online referente a esta deslocação através de transportes públicos, verifica-se que tal distância se percorre aproximadamente em cerca de 15 minutos.*
  - c) A distância entre as duas creches dos seus filhos é de 1,1Km. Da informação disponível online referente a esta deslocação através de transportes públicos, verifica-se que tal distância se percorre em menos de 15 minutos.”*
- 1.22.** *“Conclui-se assim que, se V. Exa. sair do serviço pela 17h45 (como a empresa propõe), terá tempo suficiente para ir buscar ambos os seus filhos às respetivas creches antes da sua hora de encerramento! (...) Consideramos assim que não é lícito, nem proporcional, restringir de forma injustificada o direito de o empregador fixar o horário de trabalho dos seus trabalhadores.”*



**1.23.** *“Em suma, se V. Exa. estivesse efetivamente a exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nestas circunstâncias estaria a exercê-lo de forma abusiva.”*

**1.24.** Através de comunicação de 21/10/2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos de recusa da sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.25.** *“Antes de pedir horário flexível, tentei entrar em acordo com a chefia (...) esta nem me deixou acabar de falar, respondendo de imediato que não, que o meu horário era as 9h00 e que tinha de o cumprir. E no dia seguinte, a empresa mandou uma carta a relembrar o mesmo, deixando bem claro que não havia qualquer tipo de acordo.”*

**1.26.** *“Resposta à situação de sair às 18h00*

*Tenho saído às 18h00, pelas seguintes razões (...) passo a explicar mais uma vez:*

- Utilizo a minha hora de almoço para ir buscar a minha filha.*
- Pago a hora extra na creche da minha filha, (quando não vou buscar ao almoço).*
- Infelizmente os meus filhos têm estado doentes (...)*

**1.27.** *“Resposta a distância entre as duas creches e a de local de trabalho.*

- Pico o cartão às 18h00 na linha de caixa. Tenho que percorrer a loja até a portaria de funcionários, demora cerca de 4 a 5 minutos, sem contar com os clientes que nos abordam a pedir informações.*
- Depois de sair pela portaria, tenho que me deslocar até ao cacifo que fica no andar superior, mais 10 minutos.*
- Para apanhar os transportes, tenho que andar cerca de 5 minutos a correr para chegar à paragem, depois tenho que esperar. Sendo hora de*



*ponta o percurso feito pelo autocarro demora entre 30 a 40 minutos, ou seja, apanho o autocarro no colégio militar, saio em Benfica para apanhar outro autocarro para a estação da Damaia.*

*- Para ir buscar a minha filha à creche, além de ter que apanhar dois transportes, ainda tenho que percorrer a pé cerca de 8 a 10 minutos (...), passos largos.*

*- Depois de ir buscar a minha filha à creche, tenho que voltar para trás, Benfica, ir buscar o meu filho á outra creche, (fora da hora), tenho que voltar outra vez para trás, estação da Damaia, para depois ir casa.*

*“Se a vida fosse como ir a net, bastava um clique”*

*Ainda acham que estou a pedir de forma abusiva a meia hora (...)?”*

#### **1.28. “Resposta à duração á Duração do Intervalo de Descanso**

*(...) A empresa está preocupada com a minha saúde? Desde o mês de junho que estou a alertar para a minha situação, esta ignorou por completo. (...)*

*- A empresa alega que não posso fazer os 45 minutos, porque não descanso o suficiente e que pode prejudicar a minha concentração, e com isso prejudicar a empresa.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.

- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.3.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.4.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.5.** Uma das formas do Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve



facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho).

- 2.6.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.7.** No que concerne ao horário flexível, 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”.
- 2.8.** 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”.
- 2.9.** 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).

**2.10.** 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”.

**2.11.** 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”.

**2.12.** 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”.

**2.13.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal

de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.14.** 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.** Reunidos os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.16.** Assim, no processo em apreciação, o pedido da trabalhadora respeita os requisitos legais supra explanados.
- 2.17.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “(...) a ... está obrigada a atribuir-lhe um intervalo de descanso de uma hora nos termos do art. 213.º n.º 1 do Código do Trabalho”.
- 2.18.** A entidade empregadora acrescenta que “(...) não concede que o horário de trabalho requerido (...) seja um “*horário flexível*” (...) a ... não tem qualquer margem de manobra na modulação do seu horário

de trabalho. (...) O horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código de Trabalho.”

- 2.19.** E Alega que “(...) se V. Exa. sair do serviço pelas 17h45 (como a empresa propõe), terá tempo suficiente para ir buscar ambos os seus filhos às respetivas creches antes da sua hora de encerramento!”.
- 2.20.** Ora, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.21.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.22.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.23.** Neste contexto, entende-se que motivos alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o

horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do ..., S.A., não interessando para a decisão do caso em concreto as situações hipotéticas de distâncias e percursos a percorrer.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP)**