

PARECER N.º 77/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 253 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 8.03.2013, da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a prestar serviço na loja ..., nos seguintes termos:

“Assunto: Trabalhadora ...

Pedido de horário flexível ao abrigo do disposto no art.º 56º do Código do Trabalho: dispensa de trabalho ao fim de semana e todos os dias da semana a partir das 18 horas.

Cumprimento do disposto no art. 57º/5 do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

Para todos os devidos e legais efeitos, e dando o devido cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, junto remetemos o processo mencionado em epígrafe, anexando cópia do pedido de atribuição de horário flexível pela trabalhadora, cópia do fundamento da intenção da Empresa em o recusar e cópia da subsequente apreciação da trabalhadora.

Para além disto, remetemos também cópia da última carta que enviámos à trabalhadora e na qual lhe reiteramos o nosso convite para que ela apresente uma proposta concreta de horário de trabalho que seja viável e praticável e que não colida com os direitos dos restantes trabalhadores bem como o período de



funcionamento do estabelecimento.

Declaramos solenemente o compromisso desde sempre assumido pela empresa de dar igual tratamento a situações idênticas, promovendo a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores, sempre no respeito pela lei.

Ao contrário, a pretensão da trabalhadora é inviável e impraticável e, para além disso, não toma em devida consideração a lei, as necessidades de funcionamento do estabelecimento que se refletem na organização dos tempos de trabalho, nem os compromissos assumidos com os outros trabalhadores.”

- 1.1.1** O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 25.01.2013, e recebido pela empresa em 30.01.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., vossa colaboradora, neste momento a exercer funções na loja do ..., pelo facto de trabalhar além das 18h, bem como aos fins de semana, não conseguir proceder á guarda da minha filha, ..., bem como do meu filho por nascer, com data prevista de parto a 11 de junho de 2013, venho por este meio solicitar que me seja afixado um horário de trabalho flexível.

No artigo 56º e 57º, publicado no Diário da República, 1ª série — Nº 30 de 12 de fevereiro de 2009, sendo eu mãe trabalhadora com responsabilidades familiares, e tendo a minha filha menos de 12 anos, é dito:

Artigo 56º - Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares:

1 — 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 progenitor ou por ambos.

2 — Entende-se 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

Artigo 57º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível:

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar em tempo parcial ou em regime de

horário 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

Assim sendo, solicito que me seja afixado um horário até às 18h e com folgas aos Sábados e Domingos, pois a minha filha não tendo ama após as 19h e aos fins de semana, não consigo proceder á sua guarda.

O prazo solicitado é o máximo previsto na lei.

Em anexo, segue a declaração.”

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 20.02.2013, e recebida por esta em 25.02.2013, que se transcreve, constam os seguintes argumentos:

“No seguimento da v/ carta recebida no passado dia 31 de janeiro vimos por este meio prestar os seguintes esclarecimentos:

1. Pretensão

Atribuição de horário flexível a exercer de segunda a sexta até às 18h00, com folgas aos Sábados e Domingos.

2. Tendo ponderado esta sua pretensão, a Empresa tomou a decisão de a recusar, com base nos seguintes fundamentos:

2.1. O período de funcionamento da loja:

Domingo a 5ª feira 10h00 — 23h00

6ª feira, Sábado, vésperas de feriado e 10h00 — 24h00

meses de maior tráfego (verão e Natal)

2.2. Os horários de trabalho

Os tempos de trabalho praticados na loja do ... estão organizados em turnos pelo fato de o período em que a loja está aberta ao público ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho. De facto, esse período normal de trabalho diário é de 8 horas e o período de funcionamento da loja é no mínimo de 13 horas.



2.3. Os turnos são obrigatoriamente rotativos e todos os trabalhadores têm direito a que o seu descanso semanal obrigatório recaia periodicamente ao Domingo e não pode deixar de assim ser nos termos legais e regulamentares.

Em obediência à lei e ao IRC (Instrumento de Regulação Coletivo) a empresa organizou os horários dos turnos rotativos tendo em consideração esta imposição legal e regulamentar.

Em conformidade, os horários dos turnos rotativos são os seguintes:

1º Turno 9h30— 18h30 (com 1h de intervalo)

2º Turno 12h30 — 21h30 (com 1h de intervalo)

3º Turno 14h00 — 23h00 (com 1h de intervalo)

Ou

1º Turno 9h30 — 16h30 (com 1h de intervalo)

2º Turno 13h30 —20h30 (com 1h de intervalo)

3º Turno 16h00 — 23h00 (com 1h de intervalo)

Todos os trabalhadores rodam pelos três turnos, sendo a rotação/mudança de turno efetuada semanalmente.

Todos os trabalhadores gozam 2 dias de folga consecutiva ao fim de semana, pelo menos uma vez por mês. Nas restantes semanas os dias de folga são em dias da semana.

3. Para ir ao encontro das vossas pretensões (horário até às 18h com folgas aos Sábados e Domingos), não seria possível cumprir perante os outros trabalhadores da loja o direito às folgas ao fim de semana, uma vez que esses são os dias da semana de maior movimento do Shopping e da loja, estando apenas um trabalhador de folga e os restantes a trabalhar, de forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final.

4. Nesse sentido e após analisar cuidadosamente todos os cenários possíveis e de forma a cumprir o horário de 40 horas semanais, a única solução que encontramos é o 1º Turno das 9h30 às 18h30, com 1 hora de intervalo para descanso de almoço, e folgas rotativas, assegurando o gozo de pelo menos um fim de semana por mês.

Enquanto apresentar os atestados que comprovam a amamentação da sua filha,

podem ser atribuídos 2 horários com turnos de 6 horas diárias, e folgas rotativas (assegurando também o gozo de pelo menos um fim de semana por mês):

1º Turno 9h30—16h30

2º Turno 13h00—20h00

A indicação do horário a exercer será comunicada atempadamente antes do início de um novo mês.

5. Em conclusão: com base nos fundamentos invocados, a Empresa recusa o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, devido a manifesta impossibilidade relacionada com o funcionamento da Empresa e, muito especificamente, com o funcionamento do estabelecimento onde a atividade é prestada.

6. Contudo, desde já, manifestamos a nossa disponibilidade para analisar qualquer proposta alternativa que nos queira apresentar.”

1.1.3. Em 1.03.2013, a trabalhadora envia à empresa a sua apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Venho pela presente apresentar a resposta á intenção recusa do pedido de horário de trabalho flexível manifestado por vós.

Na resposta apresentada vem indicada, como fundamento para a recusa do horário de trabalho pretendido por mim, a necessidade de organização do horário de trabalho num regime de turnos, com repartição justa e equilibrada do ónus de horário rotativo e ao fim de semana entre os vários trabalhadores, tendo em conta que desempenho funções numa loja de centro comercial.

Ocorre que, reconhecendo-se esta necessidade, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas da empresa, que, diga-se não foram



sequer mencionadas por V. Exa., mas antes num transtorno ou incómodo na elaboração dos horários de trabalho.

No que respeita à laboração em regime de turnos rotativos, importa dizer que o facto de existirem outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções que eu, torna possível o horário de trabalho por mim solicitado, pois a fixação dos horários de trabalho fica sujeita apenas a pequenos ajustamentos, tendo em conta que, face ao que acontecia até ao mês de fevereiro (a loja tinha 4 lojistas), no mês de março a loja já conta com 5 lojistas, e sendo que a loja tem apenas 3 horários possíveis, segundo a vossa diretiva, não torna impossível o meu pedido.

V. Exa. não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho pedido coloca em causa o funcionamento do estabelecimento comercial, escudando-se no eventual transtorno criado aos colegas, transtorno esse que, não só não vem concretizado, como nem tão pouco determinou que as mesmas requeressem horário idêntico, o que me leva a crer que não estamos aqui perante necessidades imperiosas, nem da empresa, nem dos colegas. A loja nunca ficaria encerrada com a minha ausência.

Por outro lado, não se pode dizer que a manutenção do meu horário de trabalho, tal como tem sido praticado, constitui a repartição justa e equilibrada do ónus de trabalho em horário noturno (enquanto durar a amamentação da minha filha — comprovada por atestado médico — é apenas até às 20h) e ao fim de semana, pois eu sou mãe solteira, vivo sozinha com a minha filha (que tem 13 meses) e encontro-me grávida do meu segundo filho, gestação essa que já vai na 25 semana e estou totalmente impossibilitada de lhes prestar assistência, caso o horário de trabalho se mantenha, e sou a única mãe, na loja em questão, trabalhadora com responsabilidades familiares.

A prestação de trabalho em regime de horário noturno (por enquanto até às 20h) ou ao fim de semana implica para mim um encargo acrescido, quando comparada com



os meus colegas, pois ficarei impedida do exercício da minha atividade profissional ou estarei obrigada a deixar os meus filhos (uma com 1 ano e o outro, após licença de maternidade, com 4 ou 5 meses) entregues aos seus próprios cuidados a partir das 19h, pois como referi a ama encerra às 19h e não funciona ao fins de semana. Ora, não é a criação de um horário de trabalho fixo para mim que cria um desequilíbrio na distribuição do sacrifício da vida pessoal aos trabalhadores da ..., mas sim a não criação desse horário, pois sem ele uma das trabalhadoras (eu) ficarei impedida de trabalhar (pois ninguém equaciona que uma mãe abandone crianças de tão tenra idade aos seus próprios cuidados) ou, como tem acontecido até agora, tenho que distribuir a minha filha por amigos e familiares (pior será quando forem dois) entre as 19h e as 22h, que é a hora que eu chego, no mínimo, junto a ela quando saía às 20h, durante a semana, ou durante os fins de semana que trabalho, sendo que, como é do V. conhecimento, devido à minha transferência de loja feita por V. Exa., para a loja do ..., eu entrando às 9h30m e saindo às 16h30m, tenho que sair de casa às 7h30m e entro em casa às 20h, a não ser que eu pague transportes alternativos (táxis), ou entrando às 13h e saindo às 20h, tenho que sair de casa às 9h30m e chego a casa às 22h. Mais, caso os familiares e amigos (que não têm obrigação) não tiverem disponibilidade, o que acontecerá, é que face aos custos de educação que já tenho, estes serão acrescidos, pois terei de contratar uma ama exclusivamente para estes dias. No que respeita ao trabalho ao fim de semana, reconheço que a organização dos tempos de trabalho neste período é mais sensível, pelo que tenho procurado encontrar formas de conciliar a sua vida profissional com as minhas responsabilidades familiares neste período, mas tal tem se revelado incomportável, familiar, financeira e fisicamente.

Assim, não sendo de colher os fundamentos apresentados por V. Exa, reitero o pedido por mim formulado.”

1.1.4. Na sequência da apreciação da trabalhadora, a empresa responde, por carta datada de 7.03.2013, o seguinte que se transcreve:



“Assunto: Pedido de atribuição de horário flexível com dispensa de trabalho ao fim de semana e com dispensa de trabalho todos os outros dias a partir das 18 horas.

Exma. Senhora,

Tendo recebido no dia 4 do corrente mês a “apreciação de recusa” que nos enviou no primeiro dia do mesmo — ou seja: já depois de esgotado o prazo de cinco dias legalmente concedido para o efeito — vimos esclarecer que a permanência de 5 trabalhadores no estabelecimento é episódica e temporária, na medida em que o quinto elemento foi admitido para substituir um outro que vai sair proximamente — mantendo-se, assim, um quadro de pessoal composto por 4 elementos — e, para além disso, vimos reiterar a impossibilidade prática e funcional de acolher a sua pretensão com base nos fundamentos que oportunamente lhe foram comunicados. Deste modo, ao contrário do que escreve, não é verdade que seja possível praticar o horário por si solicitado nem é verdade que o estabelecimento nunca ficaria encerrado se a sua pretensão fosse acolhida pela empresa.

Anotamos o seu expresso reconhecimento de que o estabelecimento tem que funcionar em regime de horário de turnos e acrescentamos que esses turnos não podem deixar de ser turnos rotativos como sempre foram.

Anotamos, ainda, o seu expresso reconhecimento de que, no que diz respeito ao trabalho ao fim de semana, a organização dos turnos é mais sensível e acrescentamos, por um lado, que essa reconhecida sensibilidade tem por consequência prática que não existe outro modo de organização possível que seja alternativa à que se encontra implementada e, por outro lado, acrescentamos que é praticamente impossível desligar a organização dos horários dos dias de fim de semana dos horários dos dias de semana porque esta organização tem que funcionar como um todo coerente e homogéneo, respeitador da lei, do período de funcionamento do estabelecimento e dos direitos e interesses dos restantes trabalhadores.

De qualquer modo, reiteramos a nossa disponibilidade para analisar qualquer proposta concreta que pretenda apresentar, com a única condição de que essa proposta salvasse o pleno período de abertura do estabelecimento e que englobe os horários de trabalho diários e semanais de todos os outros

trabalhadores sem que sejam colocadas em causa as condições de trabalho que, tal como consigo, também com eles foram acordadas em tempo útil. Finalmente, comunicamos-lhe que iremos remeter o processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1.2. São ainda juntos ao processo declaração da trabalhadora requerente, de 25.01.2013 e comprovativos de envio e receção de documentos.

1.3. Em 15.03.2013, e após solicitação da CITE, a trabalhadora requerente junta ao processo o aviso de receção dos CTT relativo ao seu pedido de horário flexível.

1.4. Em 18.03.2013, a entidade empregadora junta ao pedido de parecer prévio os seguintes elementos solicitados pela CITE, com exceção do contrato de trabalho da trabalhadora requerente:

- Quadro de pessoal da loja do ...;
- Mapa de horários de trabalho referentes a fevereiro e março de 2013;
- Cópia do Anexo A do Relatório Único, relativo ao estabelecimento sito no ...;
- Cópia do BTE n.º 39, de 22/10/2008.

1.5. Em 25.03.2013, a entidade empregadora remete à CITE a seguinte comunicação que se transcreve:

“Assunto: Trabalhadora ...

Pedido de horário flexível ao abrigo do disposto no art. 56º do Código do Trabalho: dispensa de trabalho ao fim de semana e todos os dias da semana a partir das 18 horas.

*Cumprimento do disposto no art. 57º/5 do Código do Trabalho.
Exmos. Senhores,*

Em aditamento à nossa anterior comunicação, expressamente informamos que, como é do conhecimento da trabalhadora, nos encontramos na disposição de aceitar qualquer solução de horário que seja compatível com os interesses da



empresa e com o horário dos restantes trabalhadores, incluindo a possibilidade de a trabalhadora em causa prestar a sua atividade em regime de tempo parcial.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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.

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.

¹ Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos 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.

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.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária que se afigura ser de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

Na falta de indicação expressa no pedido, compete igualmente ao empregador a determinação da duração do intervalo de descanso, que nos termos previstos na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho não pode ser superior a duas horas.

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, ou seja, no caso, de quatro

horas por dia. 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 “até às 18h e com folgas aos Sábados e Domingos”, para acompanhamento da filha de 1 ano de idade e até a mesma perfazer 12 anos.
- 2.8. A trabalhadora declara que a menor 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, do qual se extrai o que se transcreve:

“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa² ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁴, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal⁵

² Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

³ Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁴ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

⁵ Sublinhado nosso.



e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. *Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

Resulta, assim, esclarecido que não é 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.

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 da documentação junta ao processo se afigura que o empregador pode elaborar um horário flexível à trabalhadora requerente, nos termos desse mesmo artigo, de modo a permitir que a trabalhadora possa terminar o seu período normal de trabalho diário a partir das 18.00h, sem prejuízo do cumprimento diário

de 8.00h de trabalho/dia a que se afigura estar obrigada, com um intervalo de descanso que não seja superior a duas horas.

Considerando o cumprimento do período normal de trabalho diário de 8.00h, com um início às 9.30h, conforme mapa de horário de trabalho junto ao processo, o intervalo a determinar pelo empregador terá de ter uma duração de 30 minutos, o que a CITE tem entendido como possível, nos termos que melhor se explicitam no Parecer n.º 15/CITE/2010, do qual se transcrevem os seguintes excertos:

*“ (...) **2.1.2.** O horário flexível é um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.*

***2.1.3.** Com efeito, o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.*

***2.1.4.** Assim, torna-se mais compreensível a diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, (...).*

(...)

***2.2.** Face ao que antecede, põe-se a questão de saber, qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível?*

(...)

***2.2.3.** Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente*



revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.2.4. *A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.*

2.2.5. *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. (...)*

- 2.11.** 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 o pedido formulado pela trabalhadora foi recebido pela entidade empregadora em 30.01.2013, tendo a intenção de recusa sido enviada à trabalhadora em 20.02.2013, no vigésimo primeiro dias após a receção do pedido, em incumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Verificando-se ultrapasso o prazo previsto para a comunicação da intenção de recusa, determina a alínea a) 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.
- 2.13.** Face ao efeito legal previsto no caso de incumprimento do prazo para comunicação da intenção de recusa à trabalhadora requerente, não compete à CITE valorar os motivos invocados para a recusa.
- 2.14.** Não obstante, informa-se, para o caso de eventual existência de colisão de direitos quando dois ou mais trabalhadores apresentam necessidades decorrentes da parentalidade, e tal como explicitado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas*

regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho⁶, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.».

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 a) 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 ..., S.A., 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 e esclarecer que, face a situações pontuais em que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente o justifiquem, designadamente situações que deixem a descoberto períodos de funcionamento da loja em que não haja o número mínimo de trabalhadores que garantam o seu funcionamento, distribua, por aqueles com direitos idênticos, e de forma equitativa o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

⁶ Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013**