

## **PARECER N.º 295/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 810 – FH/2014

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 25.08.2014, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de “Embaladora da Padaria/Pastelaria”, em funções no estabelecimento comercial do Hipermercado ..., 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. No seu pedido de horário, datado de 22.07.2014, a requerente refere o seguinte:
  - 1.2.1. “Venho por este meio solicitar um horário compatível com as minhas necessidades, pelo motivo de não ter com quem deixar o meu bebé de 11 meses”.

- 1.2.2.** “A ama do meu filho tem disponibilidade de ficar com ele durante 7 dias por semana e feriados, com o horário das 06h00 da manhã até às 19h00h da tarde, depois dessa hora eu não tenho com quem o deixar. Sou mãe solteira e não posso contar em nada com o pai do meu filho”.
- 1.2.3.** “Por este motivo venho pedir-vos encarecidamente que me ajudem em relação ao meu horário”.
- 1.2.4.** “Devido aos factos acima referido peço horário de segunda a domingo incluindo feriados entre as 6h da manhã às 18h”.
- 1.3.** Em 19/08/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.4.** “Vimos por este meio responder à solicitação de V. Exa., expressa em carta por nós recebida no dia 26 de julho de 2014, através da qual requer a atribuição de horário flexível”.
- 1.5.** “O seu requerimento mereceu-nos a melhor atenção tendo sido analisada a sua pretensão baseada no facto de não ter quem que possa assegurar o cuidado do Vosso filho menor no período após as 19:00h”.
- 1.6.** “Com o referido pedido, foi junta Declaração da Junta de Freguesia de ..., Amadora, que atesta que V. Exa. vive em comunhão de mesa e habitação com o Vosso filho menor ...”.

- 1.7. “Existem cerca de 10 (dez) colaboradores a trabalhar no mesmo estabelecimento comercial que V. Exa., que beneficiam de horário flexível, maioritariamente, em virtude de responsabilidades com filhos menores de 12 anos, pelo se apresenta impraticável uma mudança de área”.
- 1.8. “Na sua equipa, composta por 11 (onze) colaboradores, contando consigo, existe uma colaboradora a quem já foi atribuído horário flexível, sendo que existe outra colaboradora que está com dispensa para amamentação”.
- 1.9. “O facto de estarmos perante horários rotativos implica que, ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área, e perante o pedido que nos formula, os restantes colegas da Vossa secção de Padaria/Pastelaria terão de efetuar mais fechos de lojas, sendo que não poderia haver rotatividade de horários”.
- 1.10. “Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir, também, a todos os colegas que se encontram em situação semelhante, o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área”.
- 1.11. “Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns, mas sim todos tarem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal”.

- 1.12.** “Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativos, e, sendo assim, em abono do bom funcionamento da loja, não nos é possível fixar horários”.
- 1.13.** “A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno, quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não é delimitado o período de tempo pelo qual pretende usufruir de horário flexível, sendo este um dos elementos exigidos para Fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º, n.º 1 al. a) CT) o que impedida que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período muito alargado de tempo, no limite até ao seu Filho menor completar 12 anos”.
- 1.14.** “Acresce que, e no que diz respeito ao horário de trabalho pretendido por V. Exa. de segunda-Feira a domingo, incluindo feriados, com limite de entrada às 06:00h e limite de saída até às 18:00h, refira-se que os períodos de maiores vendas no estabelecimento onde atualmente labora se registam precisamente após as 18:00h até à hora do encerramento do estabelecimento, sendo certo que é a partir da referida hora que o volume de trabalho na Vossa secção aumenta em virtude da maior produção, embalamento e reposição de pão e bolos, bem como o atendimento na secção, sendo de vital importância que se assegure a permanência de pelo menos duas pessoas na referida secção no período compreendido entre as 18h00 e o fecho de loja. É,

assim, este o período em que mais necessitamos da disponibilidade do nosso quadro de pessoal”.

- 1.15. “Neste sentido, aceder à solicitação efetuada tornaria impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro de pessoal da área referida e, simultaneamente, garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa”.
- 1.16. “Resta-nos, então, informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Exa., no entanto iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta”
- 1.17. “Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Exa. o prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação à exposição dos motivos supra mencionados”.
- 1.18. A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.19. “Venho por este meio dar resposta à vossa decisão em recusar o meu humilde pedido”.

- 1.20.** “Tenho o meu filho de 11 meses numa ama, que pode ficar com ele todos os dias da semana, incluindo sábados, Domingos e feriados das 06:00h às 19:00. Já me acho com sorte, pois se o meu bebe tivesse num infantário não teria com quem o deixar aos fins de semana e feriados, por isso, não sei como eu estaria a prejudicar o bom funcionamento da minha secção, só por pedir um horário mais flexível devido à minha situação”.
- 1.21.** “Mais uma vez venho vos pedir humildemente que tenham em atenção, ao meu pedido, pois não tenho mesmo com quem deixar o meu bebé depois das 19 horas”.
- 1.22.** “Tenho informação que o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** 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”.
- 2.1.3.** 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).
- 2.1.4.** 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”.
- 2.1.5.** 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”.

**2.1.6.** 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”.

**2.1.7.** Analisando os fundamentos invocados para a impossibilidade de conceder à trabalhadora um horário flexível que lhe permita prestar a sua atividade, importa esclarecer uma questão que se poderá classificar como prévia aos restantes argumentos aduzidos pela entidade empregadora.

**2.1.8.** Relativamente ao facto de a trabalhadora não ter indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do

Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

**2.1.9.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

**2.1.10.** Sucede que, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

**3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada após os 20 dias, sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, omissão que pela alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de um deferimento tácito.

- 3.2.** Assim, no caso concreto em apreciação, a trabalhadora, requerente, remeteu à sua entidade patronal, em 22/07/2014, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em **26/07/2014**.
- 3.3.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de **18/08/2014** e entregue pessoalmente em **19/08/2014**, conforme assinatura da trabalhadora “tomei conhecimento em 19/08/2014”.
- 3.4.** 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/á trabalhador/a a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.
- 3.5.** Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.6.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 3.7.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.8.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 3.9.** É de salientar que, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 3.10.** Neste sentido, e no caso em concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 8.00h – entre as

09.00h e as 18.00h, um intervalo de descanso de 30 minutos a 1 hora, fixar um horário com saída diária até às 18h.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
  
- 3.2.** A CITE recomenda à empresa ..., S.A., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 17 DE SETEMBRO DE 2014**