

PARECER N.º 362/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 1007 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.10.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., Ld.^a, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de primeira caixeira, a exercer funções de vendedora, 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 12.09.2014, e entregue nessa mesma data P.M.P., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. Que “No seguimento da minha conversa com a Dra. ... no passado dia 21 de agosto e da minha breve exposição escrita no passado dia 28 de agosto de 2014, venho agora, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apresentar formalmente à empresa o meu pedido de horário flexível”.
- 1.4. “Como é do vosso conhecimento, sou mãe de ... e de ..., de 20 e 7 anos respetivamente. A ... é portadora de doença crónica, diabetes tipo I, diagnosticada em 2006 como é do vosso conhecimento e a ..., não tendo formalmente qualquer incapacidade declarada, está já em processo de análise

por vários especialistas, no sentido de diagnosticar a sua incapacidade, conforme documentos já vos enviados, mas que anexo a este pedido”.

- 1.5. “O meu marido, trabalha em regime de 4 turnos, sendo por isso, impossível para ele prestar a assistência necessária às nossas filhas, conforme declaração de horário emitida pela sua entidade empregadora”.
- 1.6. “Desde sempre me tenho conseguido organizar em termos de horário porque tenho contado com o apoio de uma estrutura familiar mais alargada, que incluía a minha mãe, que neste momento se encontra impossibilitada de me prestar esse auxílio, por ter de o prestar, de forma imprescindível e inadiável, à sua própria mãe, que sofreu recentemente um AVC”.
- 1.7. “A ... está neste momento matriculada para a frequência do ensino superior e a ... está a frequentar o primeiro ciclo, com horário letivo entre as 8h e as 13h15, tendo eu como solução para o complemento do horário, as AEC's - Atividades Extra Curriculares, que funcionam até às 17h30 ou o ATL integrado na sua escola, que funciona até às 19h, de segunda a sexta-feira. Nos sábados e feriados, a ..., normalmente fica ao cuidado da irmã, mas, face à sua própria doença crónica, e ao apoio que necessita por esse motivo, essencialmente ao nível alimentar, necessita de mim no horário da refeição, às 20h, tendo em conta a sua rotina diária alimentar que não pode ser alterada”.
- 1.8. “Neste sentido, venho formalizar o meu pedido de horário flexível, de terça a sexta-feira, entre as 8h45 e as 18h, aos sábados e feriados, entre as 7h e as 19 horas. Tendo em conta que, como de há dois anos a esta parte, tenho folga fixa à segunda-feira, a ... faz as consultas semanais de psicologia, neste dia, evitando a minha ausência ao trabalho neste dia da semana”.
- 1.9. “Tal como transmiti à Dra. ... no passado dia 21 de agosto, tudo tenho feito para evitar este pedido de flexibilidade de horário, mas, face à situação, a alternativa seria deixar sem qualquer tipo de apoio as minhas filhas, numa clara demonstração de irresponsabilidade da minha parte, mas esta tentativa de

tornear o problema leva-me a fazer o pedido formal em cima do problema, pelo que, pretendo que a sua aceitação tenha efeitos tão breve quanto possível”.

- 1.10.** Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 30/09/2014, a Direção de Recursos Humanos da entidade empregadora comunicou à trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.11.** “Tendo presente a sua carta de 12/09/2014, através da qual nos vem solicitar para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, entre as 8:45 e as 18:00 horas, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, e entre as 7:00 e as 19:00 horas, aos sábados e dias feriados, vimos comunicar-lhe que não nos será possível atender a sua pretensão nos termos que propõe, porquanto o horário de entrada que pretende, não coincide com o horário de abertura do estabelecimento onde exerce a sua atividade profissional”.
- 1.12.** “Como sabe, o horário de abertura da nessa loja sita no Centro Comercial ... é às 10:00 horas da manhã”.
- 1.13.** “Os horários de trabalho dos trabalhadores do turno diurno estão organizados entre as 10:00 e as 19:00 horas com uma hora de intervalo de descanso ou, entre as 10:00 e as 20:00 horas, com duas horas de intervalo de descanso”.
- 1.14.** “Os únicos trabalhadores que entram antes das 10:00 horas da manhã, em regra dois dias por semana, são os que pertencem à equipa operacional (equipa responsável pela receção de mercadoria e organização do armazém) e à equipa comercial (equipa responsável pelo merchandising da loja) que, nos dias de receção de mercadoria têm o seguinte horário de trabalho”.
- 1.15.** “Equipa Operacional; ...: segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ... - segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ... - segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ... - segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 horas; ... -

segunda-feira e quinta-feira entra às 7:00 e terça-feira e sexta-feira entra às 8:00 horas”.

- 1.16.** “Equipa Comercial; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 8:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 9:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 9:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira entra às 8:00 horas; ... (comercial ...) - segunda-feira e quinta-feira às 8:00 horas”.
- 1.17.** “Nos demais dias da semana os trabalhadores supra referidos entram às 10:00 horas e saem às 18:00 ou às 19:00 horas, de acordo com o tempo do intervalo de descanso (de uma ou de duas horas)”.
- 1.18.** “Assim sendo, não obstante termos ficado extremamente sensibilizados com a situação que nos veio expor, não lhe podemos atribuir um horário que não coincida com o horário de abertura da nossa loja”.
- 1.19.** “Contudo, estamos disponíveis para analisar com V. Ex.^a outras alternativas que lhe permitam dar a devida assistência quer à sua filha menor de 12 anos quer à sua filha de maior idade que sofre de doença crónica”.
- 1.20.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.21.** “Acuso a receção da vossa missiva datada de 29 de setembro de 2014, por mim recebida no dia 2 de outubro de 2014”.
- 1.22.** “Em relação à intenção de recusa por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentalmente se prende com a necessidade de poder dar acompanhamento contínuo às minhas filhas, ... menor de 12 anos com diagnóstico ainda por definir e ... maior, portadora de doença crónica (diabetes tipo1) insulínica, pelo facto de como referi anteriormente o meu marido não ter qualquer possibilidade devida à abrangência do seu horário laboral”.

- 1.23.** “Venho uma vez mais solicitar um horário de trabalho que me permita iniciar o meu período de trabalho entre as 8h45 e as 18h, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, e aos sábados e dias feriados entre as 7h e as 19h”.
- 1.24.** “Contudo e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada”.
- 1.25.** “Caso mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.

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).
- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** 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”.
- 2.2.2.** 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”.
- 2.2.3.** 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.

2.2.4. Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.2.5. 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 dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.2.6. Reunidos que estão 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).

2.2.7. No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, de forma a permitir-lhe trabalhar de terça-feira a sexta-feira, entre as 8h45 e as 18h:00 e entre as 7:00 e as 19:00 horas, aos sábados e feriados, mantendo a folga fixa à segunda-feira, em virtude de ter duas filhas, de 20 e 7 anos, respetivamente, portadora de doença crónica, diabetes tipo I e a mais nova não tendo formalmente qualquer incapacidade declarada, está já em processo de análise por vários especialistas, no sentido de diagnosticar a sua incapacidade.

2.2.8. Alega ainda que, o marido trabalha em regime de 4 turnos, sendo por isso, impossível para ele prestar assistência necessária às filhas.

- 2.2.9.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “o horário de abertura da nossa loja sita no Centro Comercial ... é às 10:00h da manhã”.
- 2.2.10.** E que “Os horários dos trabalhadores do turno diurno estão organizados entre as 10.00 e as 19:00 horas com uma hora de intervalo de descanso ou, entre as 10:00 e as 20:00 horas, com duas horas de intervalo de descanso.
- 2.2.11.** 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.
- 2.2.12.** Antes de mais, cumpre referir 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.
- 2.2.13.** 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.
- 2.2.14.** Neste contexto, entende-se que motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da empresa.
- 2.2.15.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

- 2.2.16.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.17.** 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 10.00h e as 18.00h, um intervalo de descanso de 30 minutos, fixar um horário com saída diária até às 18h, às terças, quartas, quintas e sextas-feiras, e aos sábados e dias feriados saída às 19h.
- 2.2.18.** Por outro lado, sempre dirá que, é a própria entidade empregadora que reconhece a pretensão da trabalhadora requerente quando alega que “Assim sendo, não obstante termos ficado extremamente sensibilizados com a situação que nos veio expor, não lhe podemos atribuir um horário que não coincida com o horário de abertura da nossa loja”.
- 2.2.19.** “Contudo, estamos disponíveis para analisar com V. Ex.^a outras alternativas que lhe permitam dar a devida assistência quer à sua filha menor de 12 anos quer à sua filha de maior idade que sofre de doença crónica”.
- 2.2.20.** Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., Ld.^a, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado

pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da loja sita no Centro Comercial ...

- 3.2.** A CITE recomenda à empresa ..., Ld.^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 5 DE NOVEMBRO DE 2014**