



PARECER N.º 377/CITE/2014

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 1125 – FH/2014

I – OBJETO

1. Em 03.11.2014, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Ajudante de Caixeiro, bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
 - 1.1. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 10.10.2014, a trabalhadora, que é Ajudante de Caixeiro, veio expor e requerer o seguinte:
 - 1.2. *“Eu, ..., funcionário da loja acima identificada, vem, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. que me seja aplicado o regime de trabalho em horário flexível.*
Tal solicitação prende-se com o facto de ter a meu cargo duas filhas menores, com idades inferiores a 12 anos, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Estas menores encontram-se a frequentar o ensino primário e pré-primário em horários que apenas se estendem até às 18:30 horas, conforme declarações dos respetivos estabelecimentos que se anexam. Após essa hora



não tenho com quem deixar as menores pois o nosso agregado familiar apenas é composto por mim e por elas assumindo eu todas as responsabilidades familiares.”

1.3. E, por carta datada de 21/10/2014 e rececionada pela trabalhadora em 24/10/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

1.3.1. *“Acusamos a receção da carta de V. Exa. datada de 10 do corrente mês de outubro em que V. Exa. solicita lhe seja aplicado o regime de horário flexível invocando, para o efeito, ter duas filhas menores de 12 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação e não ter com quem as deixar depois das 18h30m, hora do termo das atividades escolares destas, não juntando, porém comprovativo de que as mesmas vivem, de facto, em comunhão de mesa e habitação consigo.*

Como é do seu conhecimento foi contratada por esta empresa, a partir de 01 de outubro de 2002 para exercer as funções de Ajudante de Caixeiro, para prestar serviço na nossa loja do Centro Comercial ... no regime de horário por turnos.

Como V. Exa. também tem conhecimento o horário de funcionamento do Centro Comercial ... compreende-se entre as 10:00 horas e as 24:00 horas de todos os dias da semana.

Assim sendo, a laboração da nossa loja terá de estar, por imposições contratuais e legais, assegurada em todos os dias da semana e durante aquele referido horário, razão pela qual somos todos obrigados a ter, para além da Responsável de loja, 4 vendedores, todos no regime de turnos e folgas rotativas, por forma a assegurar a laboração contínua daquela loja.

Não indica V. Exa., ao contrário do que deveria, que horário flexível pretendia, isto é quais as horas do início e termo do trabalho diário nem por que período.

Presumimos que, no fundo, está a solicitar isenção do turno noturno nos dias em que tal ocorra.



Ora o horário por turnos desta loja está organizado por forma a que seja respeitado o princípio da igualdade entre todos os trabalhadores e a necessidade de assegurar que a loja esteja aberta durante todo o período diário de abertura do Centro Comercial.

Acresce que, como também é do conhecimento de V. Exa., existem mais duas trabalhadoras contratadas para prestar serviços naquela mesma loja com filhos menores de 12 anos, a saber ... (com um filho) e ... (com três filhos) e que não usufruem de horário flexível exatamente por reconhecerem que a especificidade dos horários dos Centros Comerciais, a situação concreta e número de trabalhadores o não permitiria.

É que a necessidade de assegurar o funcionamento da Loja durante todos os dias em que o Centro Comercial está aberto e dentro do seu horário de funcionamento obriga a que todos os trabalhadores que exercem a função de empregado de balcão da nossa loja estejam, necessariamente, sujeitos a horário de trabalho no regime de turnos rotativos, sendo pois, tal facto, uma exigência imperiosa de funcionamento da mesma.

Por outro lado, não tem esta empresa outras lojas que se situem fora de Centros Comerciais e portanto com possibilidade de alteração de local de trabalho para atender a sua pretensão.

Do acima exposto resulta, claramente, ser impossível aceitar o pedido de V. Exa. de aplicação de um regime de horário flexível (seja ele qual for).

Assim sendo, vimos pela presente, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho e com fundamento nas razões acima explanadas, comunicar que é nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa, no sentido de lhe ser aplicado um regime de horário flexível.

Aproveitamos para informar que, nos termos do disposto na parte final do mencionado n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, V. Ex.ª poderá, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente, apresentar uma apreciação escrita do respetivo teor.”



- 1.4. Em 28/10/2014, a trabalhadora apresentou através da sua mandatária a apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:
- 1.4.1. *“Em primeiro lugar, cabe juntar a declaração emitida pela junta de Freguesia da ... e ... que comprova que a V/ trabalhadora vive em comunhão de mesa e habitação com três filhas menores e com mais ninguém. São apenas as suas filhas que fazem parte do seu agregado familiar.”*
- 1.4.2. *“Em segundo lugar, cabe dizer que a M/ Cliente nada tem a ver com a situação dos horário de outras trabalhadoras, suas colegas, apesar de por elas nutrir um enorme respeito e consideração.”*
- 1.4.3. *“O regime do horário flexível, plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho, visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades parentais a conciliação entre a vida profissional e a sua vida familiar. Aliás, é imperativo constitucional (artigo 59.º da Constituição da república Portuguesa) a conciliação da vida profissional e a vida familiar. Por outro lado, o artigo 68.º da Lei Fundamental reconhece aos pais o direito à proteção da sociedade e do Estado na sua insubstituível relação com os filhos, estabelecendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes. Não nos podemos esquecer que a família é o núcleo da sociedade em geral e que ela tem um papel fulcral no desenvolvimento de todo o ser humano em especial de cada criança. A conciliação da atividade profissional e da vida familiar é, pois, um direito fundamental que se consubstancia, por um lado, na legislação laboral através de regimes diversos, como é o caso do regime do horário flexível.”*
- 1.4.4. *“Ora, a M/ Cliente vive em comunhão de mesa e habitação apenas com as suas filhas menores. Não tem apoio de nenhum familiar portanto quer os seus pais, quer o pai das menores não vivem no distrito de Lisboa sendo ela a única responsável pelas tarefas quotidianas das menores tais como levar e recolher da escola, alimentação, educação, etc. Esta situação é, arrisco a dizer, dramática*



uma vez que, desde janeiro do ano corrente, altura em que V. Exas. alteraram o horário dos trabalhadores da loja, a M/ Cliente tem-se socorrido de favores de amigos e vizinhos para fazer face às suas responsabilidades parentais. Isto tem causado enorme angústia quer na M/ Cliente quer nas suas filhas menores.”

- 1.4.5.** *“É verdade, não se nega, que a trabalhadora foi contratada para trabalhar em horário de turnos mas, a verdade, é que desde que foi contratada, há cerca de doze anos, até dezembro do ano de 2013, a M/ Cliente sempre trabalhou no horário da manhã, permitindo-lhe fazer face, até então, às suas responsabilidades parentais. Ora, doze anos a trabalhar no turno da manhã não é pouco e será, com certeza, digno de proteção pelo Direito do Trabalho. Não podem V. Exas. esquecer nem ignorar que isso permitiu à M/ Cliente organizar toda a sua vida que agora se vê desmoronada.”*
- 1.4.6.** *“Assim, reitera-se a aplicação do regime de horário flexível à prestação de trabalho pela M/ Cliente sendo que V. Exas. poderão elaborar o horário, de acordo com o número 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, tendo apenas em conta que a trabalhadora necessita de terminar o seu período diário de trabalho, durante a semana, às 17.30 horas portanto tem de ir buscar as suas filhas à escola. Este horário estender-se-ia pelo período inicial de um ano.”*
- 1.4.7.** *“Pelo acima exposto nada mais nos resta que demonstrar a nossa oposição à V/ intenção de recusar a aplicação do regime do horário flexível à M/ Cliente. Assim, de acordo com o número 5 do artigo 57.º do Código do trabalho deverão V. Exas., caso não mudem de posição, enviar o processo para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego a fim de se emitir o respetivo parecer vinculativo.”*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
 - 2.1. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.
 - 2.2. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
 - 2.3. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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.
 - 2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
 - 2.5. Para que o/a trabalhador/a 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”.

2.6. O horário flexível, que é elaborado 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.

2.7. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

2.8. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.9. 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.



- 2.10.** 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** O trabalhador, neste regime de trabalho, 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.
- 2.12.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.13.** 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. 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, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.14.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando a hora de termo do período normal de trabalho. Ou seja “ *terminar o seu período diário de trabalho, durante a semana, às 17horas e 30 minutos*”, no que respeita à hora de início torna-se compreensível uma vez que se trata de uma loja localizada num Centro



Comercial cujo horário de abertura é às 10 horas da manhã, conforme a documentação anexa no processo.

- 2.14.1.** No contrato de trabalho, anexo ao processo, na cláusula segunda, refere-se que a trabalhadora “*desempenhará as referidas funções nas instalações da primeira outorgante sitas no Centro Comercial (...) durante o seguinte horário de trabalho: 10h às 17h - 14h às 21h – 17h às 24h.*” verificando-se assim, que o horário requerido existe, e, corresponde a um dos turnos acordados contratualmente pelas partes, e consequentemente praticados na loja.
- 2.15.** No que respeita, a necessidade de assegurar o funcionamento da loja no regime de turnos vem o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho, referir o dever da entidade empregadora facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho), organizando, na medida do possível, os turnos com os interesses e preferências manifestados pela trabalhadora (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).
- 2.16.** Cumpre ainda aludir para que o simples facto de existirem outros trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é fundamento justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.17.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetivamente e inequivocamente que o requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da loja ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que possam inviabilizar a atribuição do horário pretendido pela mesma.



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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014**