

PARECER N.º 49/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho –
Flexibilidade de horário
Processo n.º 211 – FH/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.06.2007, a CITE recebeu da ..., S.A., um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora pede uma *flexibilização* do seu horário de trabalho *para o turno da manhã com entrada às 8h30 e saída 1h30 mais tarde ou retirando ao seu vencimento diário o valor correspondente a 1h30* e, para o turno da tarde, pretende mais 30 minutos para acrescentar aos 30 minutos que já tem para jantar, *mantendo-se a hora de entrada e saída*.
- 1.2.1. A trabalhadora refere que *esta flexibilização de horário lhe é útil durante a semana, mantendo o horário normal nos fins-de-semana e feriados, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares*.
- 1.3. A empresa pretende recusar o pedido de flexibilidade de horário por razões formais e substanciais.
- 1.3.1. *Desde logo, o pedido apresentado pela trabalhadora não preenche os requisitos formais legalmente exigíveis, designadamente, carece de:*
 - 1) *Indicação da data a partir da qual pretende prestar os seus serviços em regime de flexibilidade de horário e a indicação do prazo, até ao máximo 2 anos, durante o qual pretende laborar sujeita a esse regime;*
 - 2) *Identificação dos filhos menores que tem a seu cargo e declaração de que os mesmos fazem parte do seu agregado familiar;*
 - 3) *Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.*

1.4. *Para além das referidas formalidades, existem também razões relacionadas com o regular e normal funcionamento das lojas que obstam à aceitação do pedido apresentado pela trabalhadora.*

1.4.1. *A empresa refere ser do conhecimento da trabalhadora que se encontram, neste momento, a trabalhar nas nossas lojas do aeroporto – ... e ... – quatro (4) caixeiros, dois (2) supervisores e uma (1) encarregada de loja. Todos estes trabalhadores executam o seu trabalho em regime de turnos rotativos – turno da manhã, das 7h00 às 15h30, com intervalo de 30m e no turno da tarde das 14h00 às 22h00, com intervalo de 30m –, com excepção da caixeira lactante ..., cujos turnos têm início e fim em horas diferentes das indicadas, em virtude da dispensa de aleitação, e da encarregada de Loja, cujo horário é organizado em função das necessidades das duas lojas. A rotatividade dos turnos processa-se da seguinte forma: dois dias no turno da manhã, dois dias no turno da tarde e duas folgas.*

1.4.2. *Actualmente, os horários são organizados por forma a que, em cada uma das lojas, exista uma caixeira a realizar o turno da manhã e uma caixeira a realizar o turno da tarde, assegurando-se, dessa forma, a abertura e o fecho de ambas as lojas. Na organização dos horários, a realizar a partir do mês de Junho, há que atender aos seguintes factores:*

- 1) A trabalhadora caixeira ... encontra-se a gozar dispensa para aleitação até ao próximo dia 17/10/2007, praticando no turno da manhã o horário das 8h00 às 14h30 e no turno da tarde o horário 15h00 às 21h00;*
- 2) O supervisor ... gozará de licença sem vencimento entre 15 de Junho e 31 de Julho;*
- 3) De acordo com o mapa de férias afixado, os trabalhadores irão gozar as suas férias durante os próximos meses.*

1.4.3. *A empresa acrescenta que o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora para o turno da manhã, o mesmo não poderá ser atendido, sob pena de ser posto em causa o normal e regular funcionamento dos dois estabelecimentos. Assim, tendo em conta os factores acima indicados, a aceitação do pedido formulado pela trabalhadora – início do turno da manhã às 8h30 – inviabilizaria a abertura da loja às 7h00 em situações em que o horário desta coincida com o horário da trabalhadora lactante, que apenas inicia o turno da manhã às 8h00, e, bem assim, em situações em que um outro trabalhador se encontre a gozar um período de férias.*

Mas, ainda que a execução do turno da manhã da trabalhadora requerente não coincida com o da trabalhadora lactante ou de algum trabalhador que se encontre de

férias, ainda assim haveria apenas uma caixeira para as duas lojas, o que é inconcebível por serem necessárias duas caixeiros, uma para cada loja.

1.4.4. *Por outro lado, e no que se refere ao turno da tarde, em que é proposta a redução, em 30 minutos, do período normal de trabalho, a empresa salienta que, de acordo com a lei, a flexibilidade de horário consiste na possibilidade de o trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho e não em reduzir esse período. Assim, para além de legalmente inadmissível, não se afigura possível reduzir 30 minutos ao turno da tarde, que, comparativamente com o da manhã, já tem uma redução de 30 minutos.*

1.5. A empresa conclui que não pode aceitar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora, porque a aceitação do mesmo impede o regular e normal funcionamento das lojas, pois, em alguns dias, não seria possível assegurar a abertura das lojas às 7h00. Por outro lado, a aceitação do seu pedido determinaria à ... avultados prejuízos, pois o incumprimento da obrigação de manter abertas as instalações a partir das 7h00, constante na licença de ocupação concedida pela ..., obriga ao pagamento de avultadas sanções pecuniárias diárias ou até mesmo o cancelamento da licença. Acresce ainda que a contratação de um novo funcionário para colmatar as ausências determinadas pela flexibilidade de horário requerida afigura-se incomportável, tendo em conta a actual situação financeira da empresa.

1.6. A trabalhadora requerente recebeu os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de flexibilidade de horário, em 30.05.2007, não constando do processo qualquer apreciação escrita sua sobre os referidos fundamentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2.2. Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição do direito a trabalhar com flexibilidade de horário encontram-se estabelecidas nos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho – RCT).

2.2.1. Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

2.2.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 80.º da RCT que *o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;*
- b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

2.2.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de flexibilidade de horário à luz dos preceitos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 79.º da RCT, em que se entende *por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*. E esses limites dizem respeito àquilo que a flexibilidade de horário deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.3.1. É de salientar que, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º: *o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.*

- 2.3.2. Ora, quando não há conhecimento concreto deste tipo de horário elaborado pelo empregador, como é o caso *sub judice*, a CITE tem aceitado emitir pareceres sobre pedidos de horários fixos que sejam enquadráveis nos citados limites da flexibilidade de horário, como no caso objecto do presente parecer.
- 2.4. Nesta conformidade, verifica-se, desde logo, que a trabalhadora requerente não cumpriu os requisitos a que alude o ponto 2.2.2. para solicitar ao empregador autorização para trabalho com flexibilidade de horário.
- 2.5. No que tange aos motivos apresentados pela empresa, referidos nos pontos 1.3. a 1.5., *supra*, retira-se que a pretensão da requerente, a ser satisfeita, iria pôr em causa o normal e regular funcionamento das duas lojas do aeroporto de ..., pondo em risco a abertura das mesmas às 7h00.
- 2.5.1. Segundo a empresa, o incumprimento da obrigação de manter abertas as instalações a partir das 7h00, constante da licença de ocupação concedida pela ..., acarreta o pagamento de avultadas sanções pecuniárias diárias ou até mesmo o cancelamento da licença e a contratação de um novo funcionário para colmatar as ausências determinadas pela flexibilidade de horário requerida, o que se afigura incomportável tendo em conta a actual situação financeira da empresa.
- 2.6. Deste modo, considera-se devidamente fundamentada a intenção de recusa da empresa do pedido formulado pela trabalhadora, tanto no que respeita às questões formais como às substanciais.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007**

