

## PARECER N.º 118/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio à recusa da concessão 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 661 – FH/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Setembro de 2009, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento datado de 12 de Agosto, a trabalhadora solicita a concessão de horário flexível, de acordo com o estipulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, por ser mãe de duas crianças, uma de 5 e outra de 2 anos de idade, de modo a compatibilizar os horários da escola com o seu actual horário de trabalho por turnos, informando ainda que o seu marido se ausentaria para Angola por questões profissionais.
- 1.3. O horário solicitado pela trabalhadora é o seguinte:  
Trabalho semanal: 9h30m – 16h  
Descanso semanal: sábado e domingo
- 1.4. No âmbito do referido requerimento, a trabalhadora informa que se encontra *receptiva a estudar qualquer outra proposta que se enquadre nas (suas) actuais limitações para poder acompanhar a educação dos (seus) filhos.*
- 1.5. A entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora, no dia 21 de Agosto p.p., a exposição dos motivos nos quais se baseia para recusar o pedido, nos termos seguintes:
  - *Trata-se de uma micro empresa, revendedora de combustível (...);*
  - *O estabelecimento/local de trabalho funciona das 6.00 horas à 1h30m, de 2.ª feira a domingo;*
  - *O período de funcionamento é assegurado com prestação em regime de turnos, por 3 trabalhadores (mais uma trabalhadora para as folgas);*

- *O horário de trabalho proposto (pela trabalhadora), salvo melhor opinião, não se trata de um horário flexível, mas sim de um horário de trabalho fixo das 9h30m às 16h de 2.ª a 6.ª feira, com descanso de sábado a domingo;*
- *Por outro lado, o número de horas indicadas não perfaz a duração de trabalho normal e ultrapassa os limites máximos de trabalho a tempo parcial;*
- *A empresa cumpre as suas obrigações sociais e legais, apesar das dificuldades económicas existentes, motivadas pela crise económica mundial e acrescidas pelo facto de ter estado inactiva por razões conjunturais durante o ano de 2007, tendo mantido os postos de trabalho;*
- *A aceitação do horário proposto originaria a necessidade de contratação de um trabalhador, o que se tornaria incomportável para a empresa;*
- *Assim, pelo exposto, e considerando as exigências imperiosas de funcionamento da empresa/estabelecimento, com o quadro de trabalho existente, verifica-se a impossibilidade de satisfazer o seu pedido, por ser indispensável a sua prestação de trabalho.*

**1.6.** A trabalhadora não apresentou apreciação escrita à exposição de motivos da entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**2.1.1.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:*

i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

**2.1.3.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito do regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, no quais 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*. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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.*

**2.2.1.** De salientar que nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

**2.3.** No presente caso, a entidade empregadora pretende recusar a pretensão da trabalhadora, justificando tratar-se de uma micro empresa que exerce actividade diariamente das 6h à 1h30m, em que o período de funcionamento é assegurado por três trabalhadores, mediante prestação de trabalho em regime de turnos, e por outro trabalhador, que os substitui nos dias de folga.

A entidade empregadora refere ainda que o horário solicitado pela requerente (das 9h30m às 16h, de 2.ª a 6.ª feira, com descanso ao sábado e ao domingo), não configura um horário flexível, mas antes um horário fixo, em que *o número de horas indicadas não perfaz a duração de trabalho normal e ultrapassa os limites máximos de trabalho a tempo parcial.*

Acrescenta a referida entidade que a *aceitação do horário de trabalho proposto originaria a necessidade de contratação de um trabalhador, o que se tornaria*

*incomportável para a empresa e que, considerando as exigências imperiosas de funcionamento da empresa/estabelecimento, com o quadro de trabalho existente, verifica-se a impossibilidade de satisfazer o (...) pedido.*

- 2.4. Ora, embora o trabalho se encontre organizado em regime de turnos, de modo a satisfazer necessidades da empresa, a verdade é que tal regime não é, por si só, incompatível com a prática de horário flexível pelos seus trabalhadores, sendo, por isso, necessária uma análise casuística. Aliás, não pode confundir-se um horário flexível (que contém margens móveis no início e no termo do horário de trabalho diário) com um conceito em que a flexibilidade se traduza na pretensão de um trabalhador poder isentar-se da prestação de trabalho por turnos e, conseqüentemente, desvirtuar a organização do tempo de trabalho.
- 2.5. Assim, o que na verdade decorre da análise do caso *sub judice* é que a trabalhadora pretende prestar a sua actividade das 9h30 e as 16h, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e que se encontra disposta a analisar outra proposta que lhe seja apresentada, desde que a mesma permita o acompanhamento da educação dos seus filhos.
- 2.6. De realçar que a entidade empregadora alega que a trabalhadora pretende prestar a sua actividade em horário fixo. Convém pois clarificar que, incluído nas margens móveis de entrada e de saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível o cumprimento de um horário fixo que, na verdade, é quase sempre solicitado pelo trabalhador, no interesse do empregador.
- 2.7. Porém, no caso em análise, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que o pedido por esta efectuado não consubstancia um pedido de regime de trabalho em horário flexível, mas antes uma alteração para horário fixo, o que se compreende tendo em consideração que o regime de trabalho a que está obrigada corresponde a trabalho por turnos. Na verdade, a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um/a trabalhador/a do regime de trabalho por turnos. Outro caso seria, conforme referido, a possibilidade de requerer flexibilidade (margens móveis) no âmbito do exercício da actividade organizada por turnos.
- 2.8. De facto, no caso *sub judice*, prestando a trabalhadora a sua actividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de exercer a sua actividade, de segunda a sexta-feira,

apenas das 9h30 às 16h, afigura-se que o pedido, tal como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.

- 2.9. Por outro lado, é de salientar que a trabalhadora se encontra disponível para uma proposta alternativa que a entidade empregadora venha a elaborar e que lhe permita conciliar, do melhor modo, a actividade profissional com a vida familiar.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à intenção de recusa da ..., L.<sup>da</sup>, relativamente ao pedido de prestação de trabalho conforme apresentado pela trabalhadora ..., devendo, contudo, a entidade empregadora elaborar à trabalhadora, de acordo com a lei, um regime de horário flexível, conforme disposto no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir à referida trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho que preconiza deverem os turnos, *na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.*
- 3.2. De realçar que trabalhadora poderá, caso assim o entenda, formular novo pedido, de acordo com os requisitos legais.

### **APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2009, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA:**

*A CIP vota a favor do parecer emitido no Processo n.º 661/FH/2009, no sentido da não oposição à intenção de recusa por parte da entidade empregadora relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentando pela trabalhadora em questão.*

*A CIP não concorda, no entanto, com a 2.ª parte do ponto 3.1. da Conclusão do mesmo parecer onde se diz:*

*“(...) devendo, contudo, a entidade empregadora elaborar à trabalhadora, de acordo com a lei, um regime de horário flexível (...)” na medida em que entende que, no presente caso, dificilmente será possível à entidade empregadora compatibilizar a organização do tempo de trabalho na sua empresa com um futuro e novo pedido de flexibilidade de horário da mesma, ou de qualquer outro trabalhador, tendo em consideração factores tais como: ser micro empresa, exercer a sua actividade diariamente das 6h às 1h30m e assegurar o funcionamento da empresa com três trabalhadores, mediante a prestação do trabalho por turnos, e por outro trabalhador que os substitui nas folgas.*