

## PARECER N.º 88/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 450 – FH/2009

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 15 de Junho de 2009, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu do ..., S.A., um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora ...

**1.2.** Na carta remetida à CITE, e na qual é solicitado o pedido de parecer prévio, a entidade empregadora refere que, entre segunda-feira a quinta-feira, funciona das 09h00 às 23h00, à sexta-feira e sábado das 9h00 às 24h00, e aos domingos e feriados das 9h00 às 13h00.

Da mencionada carta consta, ainda, que dos 277 trabalhadores/as que se encontram afectos/as à loja do estabelecimento comercial de ..., 90 são mulheres e têm filhos menores, 75 trabalham em regime de turnos rotativos e terminam o seu horário de trabalho após as 20h00, e só 15 trabalhadoras praticam um horário fixo.

Da dita carta consta, ainda, que a trabalhadora solicita a prática de um horário de trabalho entre as 7h30 e as 16h30 ou entre as 9h00 e as 18h00, de modo a prestar assistência ao seu filho menor.

Mais refere a dita carta que a trabalhadora entregou uma declaração donde consta que o marido trabalha por contra própria e se encontra a exercer a sua actividade profissional em Castelo Branco, sem estar carimbada e sem conter o logótipo da entidade.

Na mencionada carta consta ainda que a trabalhadora, no pedido, não indicou a data de início do regime de trabalho em flexibilidade de horário, não indicou o prazo durante o qual pretendia praticar o referido regime de trabalho e não efectuou declaração em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Da dita comunicação escrita remetida à CITE, consta ainda que a intenção de recusa apresentada pela empresa se deve ao seguinte:

- A concessão à trabalhadora de um regime especial de trabalho, nos termos solicitados, implicaria que fosse reconhecido o gozo do direito a outros/as trabalhadores/as;

- O regime de rotatividade de horário é essencial para o funcionamento da loja e permite não sobrecarregar apenas alguns trabalhadores/as, e que todos/as os/as trabalhadores/as tenham hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal;
- O regime de rotatividade de horário permite que todos/as os/as trabalhadores/as assegurem o horário de abertura e fecho da loja e que as folgas sejam rotativas, ao fim de semana.

**1.3.** Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 19 de Maio de 2009, consta, em síntese, o seguinte:

- A interessada é mãe de três crianças menores de idade, que necessitam de acompanhamento diário, uma vez que o pai se encontra a exercer a sua actividade profissional em Castelo Branco, conforme documento que junta;
- A trabalhadora solicita a elaboração de horário flexível, com base no facto de uma das crianças ser menor de 12 anos de idade e ter necessidade de conciliar os seus horários de trabalho com o horário do estabelecimento que o menor frequenta;
- A trabalhadora solicita a elaboração da flexibilidade de horário, embora indique os horários de trabalho que irá praticar (entre as 7h30 e as 16h30 ou entre as 9h00 e as 18h00, com intervalo para almoço de uma hora).

**1.4.** Da intenção de recusa comunicada pela empresa à interessada, em 4 de Junho de 2009, consta que:

- A trabalhadora requereu trabalhar em regime de flexibilidade de horário de trabalho, de modo a prestar acompanhamento ao seu filho menor, tendo para tal efeito junto o Regulamento Interno do infantário que o menor frequenta e uma declaração sem estar carimbada e sem o logótipo da entidade, donde consta que o marido exerce actividade profissional por conta própria e se encontra a trabalhar em Castelo Branco.
- No requerimento apresentado, a trabalhadora solicita a elaboração de horário flexível de modo a *iniciar a sua jornada diária das 7h30 às 16h30 ou das 9h00 às 18h00*;
- O pedido da trabalhadora não preenche os requisitos exigidos pelo artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que esta não indicou a data a partir da qual pretende iniciar o regime especial de trabalho, não indicou o prazo durante o qual pretende trabalhar no mesmo regime e não declarou que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;

- À loja do estabelecimento comercial de ... se encontram afectos 173 trabalhadores/as, sendo que 90 são mulheres que têm filhos menores, 75 trabalham em regime de turnos rotativos e terminam o seu horário de trabalho após as 20h00, e só 15 trabalhadoras praticam um horário fixo diurno;
- O regime de rotatividade de horário é essencial para o funcionamento da loja e permite não sobrecarregar apenas alguns trabalhadores/as, e que todos/as os/as trabalhadores/as tenham hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal;
- O regime de rotatividade de horário permite que todos/as os/as trabalhadores/as assegurem o horário de abertura e fecho da loja e que as folgas sejam rotativas, ao fim de semana.
- A trabalhadora está integrada no sector de Charcutaria, ao qual se encontram afectos 8 elementos que têm menores a seu cargo e praticam turnos rotativos (entre as 7h30 e as 16h30, entre as 11h00 e as 20h00, entre as 14h30 e as 23h30 e entre as 15h30 e as 24h30)
- No sector de Charcutaria 50% das vendas são realizadas até às 17h30 e as restantes vendas são realizadas até ao encerramento da loja;
- Não é possível transferir a trabalhadora para outro sector, pelo facto de nos restantes sectores a situação ser idêntica a do sector de Charcutaria;

**1.5.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, tendo referido que pretende iniciar a flexibilidade de horário de trabalho no dia 19 de Junho e pelo prazo de 12 meses.

Na referida apreciação, a trabalhadora referiu ainda que solicitou à junta de freguesia a declaração prevista na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e que procederá à sua entrega no serviço de recursos humanos da empresa, logo que se encontre em seu poder.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Uma vez que o pedido de flexibilidade de horário foi apresentado em 18 de Maio de 2009, ao caso em apreço, aplicam-se as regras estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**2.2.** Através das normas citadas, pretendeu o legislador assegurar o 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.

**2.3.** Para o exercício de tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º da citada lei que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.** Cumpridos os formalismos mencionados, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

**2.5.** Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 2 do artigo 56.º da referida Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário, a elaborar pelo empregador, deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- 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;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

**2.6.** De acordo com o disposto nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

- a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
- c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

**2.7.** Assim sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas descritas e se existe obrigação de a CITE emitir parecer ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.8.** No que respeita à parte formal, embora do pedido apresentado pela trabalhadora não constasse indicação sobre a data do início do trabalho em regime de flexibilidade de horário, nem indicação sobre o período de tempo que a trabalhadora pretende trabalhar neste regime especial de trabalho, tal afigura-se ultrapassado, na medida em que a trabalhadora, na apreciação escrita, procedeu à indicação dos referidos elementos.

**2.9.** Ainda no que respeita à parte formal, e muito embora do pedido apresentado pela trabalhadora não conste declaração expressa, em como o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora ao informar que está a deparar-se com dificuldade em conciliar os seus horários de trabalho com o horário do estabelecimento que o seu filho frequenta, devido ao facto de o marido não poder ir buscar o filho à tarde, porque exerce actividade profissional que obriga a deslocações por todo o País, deixa transparecer que a trabalhadora é responsável pelo acompanhamento do menor, pelo que, assim sendo, afigura-se-nos que foi cumprido o mencionado requisito legal, não sendo necessário que a trabalhadora tenha que proceder à junção da declaração passada pela junta para tal efeito.

**2.10.** Relativamente à questão substancial, salienta-se que, muito embora a entidade patronal justifique a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho, com base no facto de o regime de rotatividade de horário permitir assegurar o horário de abertura e fecho da loja e permitir que as folgas sejam rotativas, ao fim de semana, com base no facto de o sector de Charcutaria ter oito elementos que têm

filhos/as menores e praticam turnos rotativos, e com base no facto de no sector de Charcutaria 50% das vendas ocorrerem até às 17h30 e as restantes 50% até ao encerramento da loja, não se afigura que tais alegações genéricas constituam fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de trabalhadores/as necessários/as em cada um dos turnos praticados no sector de Charcutaria, de modo a poder considerar-se justificada a recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pelo ..., S.A., relativamente ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pela trabalhadora ..., devendo a entidade patronal elaborar, de acordo com a lei, um regime de horário flexível conforme o disposto no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 212.º e artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de forma a permitir à citada trabalhadora a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe a 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 13 DE JULHO DE 2009**