

## PARECER N.º 92/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio à recusa 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 511 – FH/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.07.2010, a CITE recebeu da ..., Lda. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 07.06.2010, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que após ter cessado o seu período de amamentação, o seu actual horário laboral é incompatível com o período de funcionamento do infantário, sito em ..., no qual se encontra a sua filha de 12 meses de idade.*
  - 1.2.2. *Que, de facto, com o actual horário de trabalho, isto é terminando a jornada diária pela 19h30 e, saindo de Lisboa a essa hora, torna-se impossível estar pelas 19h00 em ..., hora em que encerra o referido infantário, para recolher a sua filha menor.*

**1.2.3.** Que, a actividade profissional do progenitor, que requer uma constante adaptabilidade de horário, bem como uma ampla mobilidade geográfica, não permite garantir a recolha da menor.

**1.2.4.** Que, *acresce a circunstância de nenhum familiar de ambos os progenitores residir junto do infantário, o que poderia, de certa forma, colmatar as dificuldades agora sentidas.*

**1.2.5.** Que, *solicita, nos termos do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, lhe seja concedido, pelo prazo de 24 meses, um horário flexível, que lhe permita chegar atempadamente ao referido infantário a fim de recolher a sua filha menor, sugerindo que o seu período de almoço seja reduzido das actuais duas horas, para apenas uma hora, permitindo-lhe, assim, sair uma hora mais cedo, pelo que com esta flexibilidade de horário, continua a cumprir as 8 horas diárias de trabalho.*

**1.3.** Em 22.06.2010, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nas razões e fundamento seguintes:

**1.3.1.** Que, *o período normal de trabalho diário está organizado da seguinte forma:*

***Horário actual:***

*Entrada às 9h30 e Saída às 19h30*

*Período de almoço das 14h às 16h*

*Dois dias de descanso*

***Horário flexível pretendido:***

*Entrada às 9h30 e Saída às 18h30*

*Período de almoço das 14h às 15h ou das 15h às 16h (visto que não específica)*

*Dois dias de descanso*

- 1.3.2.** Que, *cumpra expor a impossibilidade da empresa em conceder a flexibilidade de horário nos termos pretendidos, na medida em que ao serviço da empresa estão apenas duas trabalhadoras.*
- 1.3.3.** Que, *o horário actual da sua colega, que vive em ..., está organizado da seguinte forma: Entrada às 09h e Saída às 19h; Período de almoço das 12h às 14h; Dois dias de descanso.*
- 1.3.4.** Que, *para efeitos da pretensão formulada pela requerente, impõe-se referir que as razões que estão na origem da organização de ambos os horários de trabalhos são, por um lado, o facto de a empresa só ter duas trabalhadoras ao serviço, por outro, o fluxo de clientes ao final do dia, que é o "pico de trabalho", cuja execução é na hora, visto que a actividade prosseguida é a de "florista".*
- 1.3.5.** Que, *nesta análise não pode ser diminuída a absoluta necessidade da empresa em dar resposta aos respectivos clientes, igualmente na hora, sob pena de ser preterida a favor da concorrência, sem esquecer que as flores – objecto de venda – são um produto sensível e perecível.*
- 1.3.6.** Que, *outros factores relevantes são as novas formas de organização do trabalho e correspondentes necessidades dos consumidores, umas e outras que se impõem às empresas, nomeadamente às micro-empresas, como é o caso. Desnecessário, por óbvio, será dizer que tais factores se repercutem directamente no período de funcionamento da empresa e, conseqüentemente, na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao serviço da mesma.*
- 1.3.7.** Que, *bem ilustrativo de tais factores é o facto da empresa estar aberta ao domingo, que em si mesmo é, igualmente um factor a ter presente, na medida em que o trabalho prestado ao domingo, considerado como dia normal, sem prejuízo do devido descanso semanal, é um custo acrescido, dada a remuneração relativa a esse dia de domingo a que há lugar por força do CCT aplicável à empresa e aos trabalhadores, sendo*

*de acrescentar que o estabelecimento abre, todos os dias, das 09h00 às 19h30.*

**1.3.8.** *Que a empresa não tem situação económica que lhe permita contratar outra trabalhadora, nem a tempo parcial.*

**1.3.9.** *Que, sem prejuízo das razões acabadas de explanar, a empresa não quer deixar de contribuir para a pretensão da sua trabalhadora, da única forma possível, que se traduz na seguinte alteração do seu actual período normal de trabalho diário, atrás descrito:*

*Entrada às 10h e Saída às 19h30*

*Período de almoço das 14h às 15h30*

*Dois dias de descanso.*

**1.4.** Tendo a requerente recebido, em 25.06.2010, o fundamento da intenção de recusar o seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não consta do processo a respectiva apreciação da trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º 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 actividade 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 efectuar 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.*

**2.3.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de a empresa só ter duas trabalhadoras ao seu serviço, num estabelecimento, cujo período de funcionamento é, todos os dias, das 09h00 às 19h30, e em virtude do fluxo de clientes ser no final do dia, cuja execução é na hora, visto que a actividade prosseguida é a de "florista", sob pena da empresa ser preterida a favor da concorrência, sem esquecer que as flores – objecto de venda – são um produto sensível e perecível.

**2.3.1.** De facto, através, do número de trabalhadoras da sua empresa, que são apenas duas e do seu horário de trabalho, do período de funcionamento da mesma e do seu objecto de negócio, a entidade empregadora concretiza as razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que a impedem de autorizar o requerido horário de trabalho flexível.

**2.3.2.** Apesar do horário de funcionamento da empresa, que é das 9h00 às 19h30, todos os dias, e de esta ter ao seu serviço, apenas duas trabalhadoras, em que a prestação de trabalho em regime de horário flexível é difícil de concretizar, em virtude da empresa não ter capacidade económica que lhe permita contratar outra trabalhadora, a tempo completo, nem a tempo parcial, não fica o empregador dispensado de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e de na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, conforme dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo Código.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude desse horário poder pôr em causa o funcionamento da empresa.
  
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JULHO DE 2010**