



PARECER N.º 255/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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, solicitado por ..., S.A.

Processo n.º 1174 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2012.12.03, um pedido de emissão de parecer prévio respeitante à intenção de recusa por parte da ..., S.A. com sede no Edifício ..., ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregado de Balcão de 2.ª, a prestar serviço de Operador, desde 19 de novembro de 2012, na secção no ...
- 1.2. O requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível foi recebido pela entidade empregadora em 2012.11.13 e está formulado nos termos que se transcrevem :

(...)

ASSUNTO: Requerimento para atribuição de horário flexível para assistência a filhos menores de 12 anos



Eu, ... funcionária nº 25148 da ..., SA, a desempenhar funções de Empregada de Balcão de 2ª na ..., 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 de 2009, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, e dado que sou mãe solteira, torna-se extremamente difícil conciliar os horários rotativos e noturnos com a necessidade de dar apoio familiar ao meu bebé de 4 meses de idade. Para o efeito, informo não dispor de alguém fora do agregado familiar, com disponibilidade para acompanhar a criança depois do encerramento do infantário, às 18h, pelo que venho requer a concessão de horário de trabalho, entre as 9h30 e as 18h00 (com períodos de amamentação incluídos).

Este requerimento apenas é enviado nesta data, em virtude do regresso ao trabalho após gozo do período de licença por maternidade.

Excepcionalmente esta semana (12 de novembro a 18 de novembro) cumprirei com os horários que foram afixados, devido à possibilidade de deixar o meu filho menor de 12 anos entregue a familiares que se encontram a gozar um período de férias.

Em anexo junto prova de composição do atestado familiar e declaração do infantário onde se encontra inscrito o meu filho.

Sem mais de momento, despeço-me com elevada consideração e estima aguardando uma comunicação por escrito da vossa parte

Cumprimentos,

(Ass. da trabalhadora)

1.3. O pedido de autorização supra transcrito apresenta em anexo sete documentos:

- uma cópia do atestado da Junta de Freguesia ..., emitido a



requerimento da trabalhadora, a atestar que ela e o seu filho menor vivem em regime de comunhão de mesa e habitação na mesma morada daquela;

- documento respeitante ao funcionamento do Jardim de Infância "...", nomeadamente durante os dias úteis (entre as 07h30 e as 19h00) e dias de encerramento durante as férias).

1.4. São os seguintes os fundamentos da entidade empregadora invocados na comunicação de intenção de recusa do pedido da trabalhadora:

Exma, Senhora

Acusamos a receção da carta de V. Exa. datada de 12 de novembro de 2012, recebida nos nossos serviços a 13 de novembro de 2012, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta cumpre-nos informar que nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve V. Exa, indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, durante o qual pretende usufruir do regime de horário de trabalho flexível. Sem prejuízo, informamos que:

- a) *o estabelecimento (...) explorado por esta empresa ao qual V. Exa. está afeta a partir do próximo dia 19 de novembro de 2012 e para o qual acordou a transferência de local de trabalho tem, à semelhança dos demais estabelecimentos da marca ... localizados em centros comerciais, a necessidade de organizar os horários de trabalho:*
 - i) *em regime de turnos para cobrir o respetivo período de funcionamento do estabelecimento que á data é das 10h00 às 24h00 todos os dias;*
 - ii) *por forma a ajustá-los à procura que, como sabe, é maior à noite durante a semana e aos fins de semana.*
- b) *o estabelecimento após a sua integração na equipa terá ao seu serviço 18 colaboradores, sendo 6 elementos pertencentes á equipa de direção e 12 operadores;*
- c) *dos 12 colaboradores que exercem funções de operador, entre os quais se encontra V. Exa, 4 colaboradores exercem as suas funções em regime de trabalho a tempo parcial;*
- d) *os horários são organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores e olhando às suas necessidades, nomeadamente às de compatibilização da vida profissional com a*



peçoal, sendo certo que, tem de ser dada preferência para os “picos” de vendas (tipicamente almoços e jantares) a trabalhadores que prestam trabalho a tempo parcial, sendo que os trabalhadores a tempo completo, como é o caso de V. Exa., em regra, afetos a períodos mais longos de laboração, marcando presença nos períodos mais fortes de vendas, como é dos jantares e dos fins de semana.

Pelo exposto, no presente momento, atendendo ao quadro de pessoal em funções no estabelecimento e à procura verificada, que como sabe tem vindo a decrescer, não existe a possibilidade de lhe garantir um horário de trabalho fixo diurno com início às 09h30 e término às 18h00.

Pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, informamos ser intenção desta empresa recusar a atribuição do pretendido regime de horário (horário de trabalho fixo entre as 09h30 e as 18h00), pois comprometeria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando ao reforço dos meios humanos, num posto de trabalho que se afigura como necessário ao correto funcionamento do estabelecimento.

Não obstante e tal como foi verbalmente transmitido a V. Exa, pode esta empresa atribuir-lhe — sempre que tal não seja incompatível com as exigências de funcionamento do estabelecimento — um dos seguintes horários 08:00 - 16:30 ou 11:00 - 19:30 ou 13:00 — 21:30, assegurando V. Exa. um a dois turnos da noite por semana nos horários 16:00 — 24:30, de forma a poder conciliar a sua atividade profissional com a sua vida pessoal, sempre no regime de folgas rotativas.

Termina-se informando que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, dispõe V. Exa. do prazo de cinco dias, para se pronunciar sobre a presente pretensão de recusa.

Sem outro assunto de momento.

Com os meus melhores cumprimentos,

....

...

Direção de Recursos Humanos

- 1.5.** Consta em anexo à cópia da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível um quadro de pessoal do estabelecimento com menção de 18 trabalhadores com categorias profissionais como Chefes de Operações (2), Subchefe de



Operações (1), Operadores 5 anos (3), Operadores + 5 anos (3)
Operadores Estagiário até 1 ano (1), Operadores Aprendiz até 1 ano (3),
Empregados de balcão de 1.^a (2) e de 2.^a (3).

- 1.6. Na cópia da comunicação de intenção de recusa do pedido, datada de 23 de novembro de 2012, não consta reproduzida qualquer nota manuscrita da trabalhadora ou anexo de um comprovativo e receção postal, sendo que a empresa se limita a declarar à CITE, no ofício de remessa do pedido de parecer o seguinte:

“Informa-se V. Exas. que a solução avançada por esta empresa para que a referida trabalhadora possa compatibilizar a sua vida profissional com as suas responsabilidades pessoais, foi por esta bem acolhida.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadoras, (...) 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.”*



2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito de qualquer trabalhador, com filho menor de doze anos, de solicitar a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhadora/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhadora/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhadora/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido da trabalhadora, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.3.3. Em caso de intenção de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE (¹), nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando a omissão da remessa tempestiva desse pedido, a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

2.3.4. Caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser

¹ Atento o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e o teor do artigo 2.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.



alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

- 2.4.** Enunciado o regime aplicável, cumpre referir que o presente pedido de parecer prévio é submetido à CITE por uma entidade empregadora prestadora do setor da restauração atenta a sua intenção de recusa a um pedido de autorização de trabalho em regime de horário, flexível a vigorar sem determinação de prazo, apresentado por uma trabalhadora com a categoria profissional de “empregada de balcão 2.ª”, a trabalhar com funções de operador de um estabelecimento de restauração situado no ..., com filho menor com idade de 4 meses a cargo, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.** Não obstante o enquadramento legal invocado pela trabalhadora – pedido de autorização apresentado ao abrigo nos termos do n.º 5 do artigos 57.º Código do Trabalho -, a apreciação do mesmo em sede da CITE exige a aferição da observância pela trabalhadora dos requisitos formais da solicitação de autorização de trabalho em regime de horário flexível, designadamente os indicados na alínea a) do n.º 1 e i) da alínea b) do mesmo número, ambos do artigo 57.º.
- 2.6.** O pedido de autorização formulado pela Trabalhadora não indica o prazo previsto nos termos do da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo qual deve vigorar o horário requerido pela trabalhadora, porém tem sido o entendimento da CITE que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, atualmente com 4 meses de idade, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, sem prejuízo da trabalhadora poder indicar ainda o aludido prazo.

² Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 2.7.** No que reporta aos demais requisitos legais quanto ao pedido, foram os mesmos observados pela trabalhadora, nomeadamente quanto à declaração de mesa e habitação com o seu menor, através da junção do atestado da Junta de Freguesia da sua residência.
- 2.8.** A trabalhadora justifica com a necessidade de assistência ao seu filho menor e manifesta preferência de horário entre as 9h30 e as 18h00 (com períodos de amamentação incluídos).
- 2.9.** A trabalhadora indica que *na semana de 12 de novembro a 18 de novembro cumprirá os horários que lhe foram afixados*, devido à possibilidade de deixar o filho menor de 12 anos entregue a familiares que se encontram a gozar um período de férias.
- 2.10.** Tal menção, todavia, constitui uma declaração sem efeitos práticos, porquanto para além do prazo da antecedência da apresentação do pedido por escrito à entidade empregadora é de 30 dias a contar do pedido, o mesmo depende ainda da anuência da CITE, cujo prazo máximo para apreciação é igualmente de 30 dias³, sendo que no caso presente a entidade empregadora indica que a trabalhadora esteve de licença parental e só retomou a sua atividade em 19 de novembro de 2012.
- 2.11.** Analisado o pedido, conclui-se, pelos seus termos, que este não apresenta limites de horário que desvirtuem a conjugação necessária entre o horário flexível e o funcionamento da empresa, tendo em conta a própria carga horária que o trabalhador está obrigado a observar.
- 2.12.** Efetivamente, a empresa fundamenta a sua intenção de recusa num

³ Vide o n.º 1 e n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



horário de funcionamento do centro comercial em que se inscreve o restaurante ... - com início às 10h00 e fim às 24 horas - sendo que a sua procura é maior à noite durante a semana e aos fins de semana, sendo que assinala que a equipa integra 18 colaboradores, sendo que dos 12 que exercem funções de Operador, entre os quais se integra a trabalhadora em causa, existem 4 colaboradores que exercem as suas funções em regime de trabalho a tempo parcial. Porém o horário referido não impediu a empresa de oferecer horários alternativos com início anterior às 9h30, nomeadamente desde as 8h00.

- 2.13.** Cumpre assinalar que no processo não consta a apreciação da fundamentação invocada para a intenção de recusa do pedido formulado, apenas uma menção sem comprovação anexa alguma, de que a trabalhadora anui às contrapropostas formuladas pela empresa.
- 2.14.** Não existindo a comprovação de apreciação, nem da apreciação alegada às contrapropostas, cumpre aferir da pertinência da viabilidade dos fundamentos alegados na própria intenção de recusa ao pedido de autorização.
- 2.15.** Cumpre, assinalar que sobre as entidades empregadoras impende o dever geral de atender à necessidade de conciliação dos seus trabalhadores entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, como decorre do preceito constitucional já invocado, mas também ínsito no Código do Trabalho em várias disposições, nomeadamente no n.º 3 do artigo 127.º e do n.º 2 do artigo 221.º, para além do regime especial da parentalidade de proteção aos trabalhadores com responsabilidades familiares, vide artigos 55.º, 56.º e 57.º., sendo que a recusa apenas tem viabilidade legal se fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



2.16. Ora a intenção de recusa tem um teor de meras alegações de factos a fundamentar a recusa, sendo que só se esclareceu que o horário de funcionamento do restaurante pode começar às 8h00 através da consulta dos horários praticados no estabelecimento entre 26 de novembro de 2012 e 16 de dezembro do 2012, solicitados pela CITE e ulteriormente entregues para análise.

2.17. Da aferição dos horários permitiu encontrar a existência de horários tão díspares como:

8h00-16h30;
10h00-18h30
11h00-19h30;
13h00-18h30
13h00-21h30;
13h00-22h00;
16h00-24h00;
18h00-24.30;
19h00-24h00.

2.18. Resulta do exposto que o número de trabalhadores Operadores, que são em número de 18, sendo 12 os operadores. Ainda que sejam só 3 com categoria profissional idêntica à trabalhadora, a empresa não os distingue em termos funcionais, apenas em tempo de regime de trabalho, sendo só 4 com regime de trabalho a tempo parcial.

2.19. Tendo a entidade empregadora alegado que a intenção de recusa de autorização ao pedido de horário flexível da trabalhadora assenta em razões imperiosas de funcionamento da empresa, todavia, atendendo quer ao número ainda significativo de trabalhadores com funções



idênticas à da trabalhadora, quer a comprovada existência de horários em número bem superior ao que a intenção de recusa de horário flexível sinaliza como opção oferecida à trabalhadora, permite concluir que a empresa não logrou inequivocamente comprovar uma situação de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, pelo que a Comissão entende como possível a prática de outros horários e assim considerar pertinente emitir parecer desfavorável à recusa de autorização da empresa do pedido de horário flexível ora analisado.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa de autorização da ..., SA, de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**