



PARECER N.º 85/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 392 – FH / 2012

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26 de abril de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregada de balcão de 2ª.
- 1.2. Foi solicitado à empresa que remetesse outra documentação que permitisse conhecer melhor a situação concreta do estabelecimento, tal como o quadro de pessoal, os horários de trabalho e o período de abertura, o que a empresa veio a fazer em 7 de maio de 2012.
- 1.3. Por carta datada de 29 de fevereiro de 2012, e recebida pela empresa em 8 de março, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
 - 1.3.1. *A razão deste pedido é o facto de eu ser mãe solteira, como é do conhecimento dos meus superiores na loja. Tenho uma filha menor de apenas três anos de idade a meu cargo, que vive em comunhão de mesa e habitação comigo.*



- 1.3.2. *É necessário levá-la e buscá-la diariamente ao infantário, o que neste momento, com os horários que me são impostos, é impossível, bem como deixá-la sozinha em casa.*
- 1.3.3. *Desta forma venho pedir a V. Exas. que me elaborem um horário de trabalho em regime flexível no período compreendido entre as oito horas e as dezassete, ao abrigo da legislação do trabalho, para trabalhador com responsabilidades familiares (lei nº 7/2009 — art.º 56º e 57º de 12 de fevereiro).*
- 1.4. Por carta datada de 9 de março de 2012 e recebida pela trabalhadora em 12 de março, a empresa informou esta que *a documentação junta não é suficiente para a apreciação do solicitado, necessitando assim de juntar os comprovativos dos factos indicados na sua carta para melhor avaliação.*
- 1.5. Por carta datada de 18 março de 2012, e recebida pela empresa em 26 de março, a trabalhadora apresentou a documentação solicitada.
- 1.6. Por carta datada de 12 de abril (está incorretamente indicado março) de 2012, aceite no CTT em 13 de abril, e recebida pela trabalhadora em 16 de abril de 2012, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa alegando *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*, pelos fundamentos seguintes:
- 1.6.1. *A ... dedica-se à atividade da restauração, o estabelecimento onde labora, como é natural no setor da restauração, tendo uma procura mais intensa, às horas das refeições.*
- 1.6.2. *Nesse período, deverão estar presentes para a normal laboração do estabelecimento, o maior número de trabalhadores, encontrando-se o quadro de pessoal com uma dimensão ajustada à dimensão e volume atual de procura da loja, permitindo-se assim, uma justa e coordenada rotação de horários de*



trabalho e de dias de descanso semanal igualmente adequada aos recursos humanos indispensáveis.

- 1.6.3.** *As atuais dificuldades económicas do país, causa direta da diminuição da atividade económica e da procura – facto notório, intensamente verificado na atividade de restauração, tem obrigado a ... a reequacionar os meios humanos ao seu dispor, conduzindo em situações pontuais a ajustes de horários de trabalho, sempre com o objetivo de evitar, a todo o custo, a redução do número de trabalhadores.*
- 1.6.4.** *A sua atividade laboral desenvolve-se habitualmente no n/ estabelecimento comercial sob a marca "...", no Centro Comercial ..., sito em Lisboa, (transferida temporariamente no Centro Comercial ...), trabalhando para esta empresa, desde 9 de janeiro de 2008 e detendo atualmente a categoria profissional ao Empregado de Balcão de 2°.*
- 1.6.5.** *Como é do seu conhecimento, os horários de abertura do estabelecimento (conforme ao seu pedido) obrigam à presença de um responsável de serviço e de um outro trabalhador – para efetuarem os indispensáveis preparativos para o serviço de refeições ao público.*
- 1.6.6.** *No ano transato, as catorze faltas ao trabalho (injustificadas) de V. Exa., não permitem a necessária confiança para que se mantenha atribuído permanentemente horário de trabalho, que se inicia antes da abertura da loja ao público.*
- 1.6.7.** *Os estabelecimentos comerciais sitos em centros comerciais encontram-se obrigados e são sancionados, se não abrirem ao público nos horários previamente estabelecidos – o que poderá ocorrer se faltarem trabalhadores como se verificou consigo no ano anterior.*
- 1.6.8.** *As faltas dos trabalhadores podem ser supridas quando existem mais pessoas*



disponíveis, para trabalhar, como ocorre durante o período dos refeições e nos horários mais tardios (pós almoço).

1.6.9. *Pelas razões expostas, determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do pretendido regime do horário flexível, 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.*

1.7. A trabalhadora apresentou a sua apreciação em documento datado de 17 de abril de 2012, que a empresa recebeu em 19 de abril, dizendo que:

1.7.1. *Não entendo as razões expostas por não me ser concedido o horário flexível solicitado ... uma vez que sempre cumpro com as minhas obrigações, e considerando que até janeiro deste ano esse horário sempre foi possível, com raras exceções.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível ...

- 2.4.** O/A trabalhador/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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação*
- 2.5.** A entidade empregadora *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispendo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário flexível, *entre as oito horas e as dezassete horas, para levar e buscar a sua filha ao infantário.*
- 2.8.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa alegando *exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento*, dizendo que:
- 2.8.1.** os horários de abertura do estabelecimento obrigam à presença de um responsável de serviço e de um outro trabalhador;



- 2.8.2.** as catorze faltas ao trabalho (injustificadas) da trabalhadora não permitem a necessária confiança para que se mantenha atribuído permanentemente o horário de trabalho que se inicia antes da abertura ao público;
- 2.8.3.** o estabelecimento, pelo facto de estar num centro comercial está obrigado, e pode ser sancionado, se não abrir ao público nos horários previamente estabelecidos – o que poderá ocorrer se faltarem trabalhadores, como se verificou consigo no ano anterior;
- 2.8.4.** as faltas podem ser supridas quando existem mais pessoas disponíveis para trabalhar, como ocorre durante o período das refeições e nos horários mais tardios (pós-almoço);
- 2.9.** Analisada a documentação solicitada à empresa, constata-se que a trabalhadora requerente faz parte do quadro de pessoal deste estabelecimento, que, no total, tem treze trabalhadores, sendo o horário de funcionamento do estabelecimento das 8h às 0h30 e o período de abertura ao público entre a 11h30 e as 0h.
- 2.10.** Analisado o horário de trabalho remetido relativo à semana de 30 de abril a 6 de maio, verifica-se que, tal como refere a entidade empregadora na sua resposta, todos os dias entram dois trabalhadores às oito horas, salvo na segunda feira, em que entra apenas um. A trabalhadora requerente nunca tem este horário de entrada ao serviço.
- 2.11.** As razões descritas sucintamente no ponto 2.8 não são enquadráveis em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento, mas relacionam-se com uma alegada desconfiança na trabalhadora requerente, tendo em conta o facto de ter faltado injustificadamente catorze dias no ano anterior.
- 2.12.** Donde, a recusa da atribuição do horário flexível não decorre de exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento mas de uma apreciação que o empregador faz de um determinado comportamento da trabalhadora.



2.13. A atribuição do horário flexível é um direito constitucional e legal da trabalhadora requerente, tendo em conta as suas comprovadas responsabilidades familiares, e a sua recusa por razões não previstas legalmente (art. 57.º n.º 2 do CT) constitui uma violação da lei.

2.14. Portanto, a empresa apresenta razões que não são exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e que por isso não fundamentam a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que pode consistir na elaboração de horários rotativos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE MAIO DE 2012**