



PARECER N.º 208/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Processo n.º 755 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 05.08.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S. A., (...), 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 e da apreciação da trabalhadora, 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 12.02.

1.2. No seu pedido de horário dirigido à sua entidade empregadora, datado de 05.07.2013, a trabalhadora refere o seguinte:

1.2.1. Que é “vendedora na loja ... de ...” e que “vem requerer o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho – Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”.

1.2.2. O requerimento tem como fundamento os seguintes factos:

- 1.2.2.1.** “O meu filho tem apenas 6 meses, condição válida ao abrigo do referido artigo, para o efeito do pedido”,
- 1.2.2.2.** “O progenitor trabalha em regime de trabalho por turnos, sabendo a sua escala no dia antecedente à mesma”.
- 1.2.2.3.** “A profissão do progenitor exige disponibilidade 24 horas por dia, visto ser militar da Guarda Nacional Republicana.
- 1.2.2.4.** “As rotinas diárias do bebé estão sendo afetadas pela ausência noturna de ambos os pais”.
- 1.2.2.5.** “A Creche encontra-se encerrada em período noturno, tendo que recorrer à boa vontade e disponibilidade de terceiros, não sendo esta uma rotina saudável para o bebé”.
- 1.2.3.** “Face ao exposto e fazendo prevalecer os meus direitos maternos, julgo adequado chegarmos a um consenso para que o meu horário laboral seja efetuado entre as 10:00h e as 18:00h, num período de 3 anos, sendo as folgas rotativas como até aqui”.
- 1.2.4.** “ Tendo em conta que faço 4 horas diárias, penso que não será difícil enquadrar-me entre as 10:00h e as 18:00h”.
- 1.2.5.** “Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, como comprova o atestado da Junta de Freguesia de ...”.

1.3. Com data de 22.07.2013, a entidade empregadora comunica a trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. “Existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V Exa. solicitou”.

1.3.2. “V Exa. presta atividade na loja da ... sita no centro comercial «...» em O período de abertura desse estabelecimento ao público é diário, entre as 10H00 e as 22H00 de Domingo a Quinta-Feira e entre as 10H00 e as 23H00 às Sextas-Feiras, Sábados e vésperas de feriado”.

1.3.3. “Para assegurar o período de abertura, loja da ... do «...» de ... tem normalmente nove trabalhadores a tempo completo e três trabalhadores a tempo parcial (excluindo assim eventuais reforços de verão ou de Natal que possam ser contratados por períodos específicos”.

1.3.4. “V Exa. exerce funções de operadora de loja na secção de vendas. O seu período normal de trabalho de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais. Atualmente, V. Exa. goza de 1 (uma) hora por dia de dispensa ao trabalho para amamentação (exceto nos dias em: que, pela sua própria vontade, V Exa. escolhe não exercer este seu direito)”.

1.3.5. “A elaboração do sistema de horários da equipa da loja tem em consideração um conjunto de condicionalismos, nomeadamente o

horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal dos trabalhadores e a obrigação legal de assegurar aos trabalhadores um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho”.

- 1.3.6.** “Uma vez que o período de abertura do estabelecimento ao público é superior ao período normal de trabalho diário previsto na lei, a única forma de a ... assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários rotativos e encadeados, que é implementado de modo a garantir o horário de abertura da loja, o horário de fecho da loja e o horário intermédio”.
- 1.3.7.** “Neste contexto, na presente data, a loja não tem plena disponibilidade para conformar o horário de trabalho de todos os trabalhadores Concretamente a trabalhadora ... encontra-se a gozar um horário determinado entre as 08.00 horas e as 19.00 horas, pelo período de 5 anos (em virtude do parecer 124/CITE/2013. proferido p
- 1.3.8.** “Por outro lado, os colegas ..., ..., ... e ... também têm filhos menores de 12 anos, á semelhança de V. Exa. A colega ... foi mãe em outubro de 2012 encontrando-se atualmente a gozar 2 (duas) horas por dia de dispensa ao trabalho para amamentação (exceto nos dias em que, pela sua própria vontade, esta trabalhadora escolhe não exercer este direito) A trabalhadora ... está grávida, prevendo-se que goze a respetiva licença de parentalidade a partir de outubro ou novembro de 2013, e que posteriormente também venha a exercer o seu direito a dispensa ao trabalho para amamentação”.



- 1.3.9.** “Tendo presentes todos os condicionalismos existentes, é através do atual sistema de horários de trabalho que a ... consegue garantir que esteja sempre presente o número mínimo de trabalhadores da loja durante o respetivo período de funcionamento, atendendo as normais flutuações de clientes ao longo do dia. Um dos períodos no qual se verifica uma maior afluência de clientes é ao fim da tarde e à noite. Assim, é precisamente nestes períodos que a ... mais carece de V. Exa. Por esse motivo não pode a ... aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho”.
- 1.3.10.** “Deste modo, perante o modo da organização e a composição da equipa da loja de ..., não é viável para a ... neste momento, atribuir o horário de trabalho nos termos em que V Exa. solicita por um período de três anos”.
- 1.3.11.** “Este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários pois permite que sejam atribuídas aos trabalhadores da loja condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”.
- 1.3.12.** “A empresa assumiu com todos os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho de modo a que a penosidade do serviço no “horário de fecho” fosse equitativamente distribuído entre todos. Se a ... concedesse a V. Exa. o horário que pretende seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes teriam de realizar o “horário de fecho” com maior frequência”.

- 1.3.13.** “Os seus colegas ficariam assim prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras e provocaria um conflito laboral (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja”.
- 1.3.14.** “A este respeito, cumpre referir que, para além de V Exa. os colegas ..., ..., ... e ... estão nas mesmas circunstâncias de V. Exa., uma vez que, também, têm filhos menores de doze anos”.
- 1.3.15.** “Deste modo, para assegurar a distribuição equitativa de horários a ... terá de atribuir horários rotativos”.
- 1.3.16.** “Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria colocar em causa o funcionamento da equipa, pois inviabilizaria o sistema de horários rotativos, colocando em causa o funcionamento da equipa e consequentemente da loja A sua entidade empregadora não pode assim aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho”.
- 1.3.17.** “Sem prejuízo do exposto, a ... não concede que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.18.** “Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode



escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período norma/ de trabalho diário. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” (alínea b) n.º 3 artigo 56.º do Código do Trabalho)”.

1.3.19. “Ou seja o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de urna certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais”.

1.3.20. “Verifica-se, portanto que o pedido de V Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho Com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a ... fica com uma margem de manobra limitada na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT “.

1.3.21. “Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho. Não se trata assim de um horário flexível”.

1.4. Em 27.07.2013, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo o seguinte:



- 1.4.1.** “Apelando ao espírito de diálogo e compreensão mútua, falei com a gerente da loja ... antes de fazer qualquer pedido, a que me foi dado de imediato uma resposta negativa”.
- 1.4.2.** Como Exmos. Srs. reportam na carta que me foi enviada, “*para assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de horários rotativos e encadeados ...*”, o meu horário de trabalho depois de ter sido mãe e ter voltado da licença de maternidade (02-junho2013) foi um horário apenas chamado “horário de fecho”, ou seja sempre horário da noite, nestas condições, julgo sinceramente estar a ser discriminada por ter sido mãe. Não estando assim a cumprir com a equidade entre todos os trabalhadores. A partir da altura que fiz este pedido (05-julho2013), o meu horário passou a ser rotativo”.
- 1.4.3.** “Tudo isto pode ser verificado pelos Exmos. Srs. através do sistema de picagem de cartão”.
- 1.4.4.** “Os colegas que referiu estarem nas mesmas circunstâncias que eu, penso que não será totalmente igual, visto que o progenitor (pai) do meu filho trabalha em regime de escalas e turnos, só sabendo a sua escala no dia anterior a mesma e folgando de oito em oito dias e ainda tendo isenção de horário, conhecendo minimamente os meus colegas que referiu sei que nenhum se encontra na mesma situação. E vivendo eu, o bebé e o pai em comunhão de mesa e habitação como comprovei em carta anterior”.

- 1.4.5.** “Segundo o artigo 56.º do Código do Trabalho (Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares) e visto a minha situação, seria justo ser-me atribuído o horário que pedi”.
- 1.4.6.** “Faço este pedido por extrema necessidade, até a data de ser mãe nunca me importei nem neguei qualquer tipo de horário, visto que não tinha dependentes, é uma necessidade primária, até porque a situação está a tornar-se insustentável e estou com algum receio de ter que faltar ao trabalho por não ter com quem deixar o meu filho”.
- 1.4.7.** “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 trabalhadores. (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação com a vida familiar*”.
- 1.4.8.** “Assim sendo, no meu caso não estou a conseguir conciliar a vida familiar, visto ter um bebé de 6 meses e meio, e não estar a conseguir cuidar e a acompanhar o seu desenvolvimento em plenas condições, o que irá com certeza afetar o bebé”.
- 1.4.9.** “Ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, é um direito que tenho, ainda mais nas condições em que me encontro”.
- 1.4.10.** “Quando pedi para trabalhar entre as 10h e as 18h, é porque a Creche onde está o meu filho encerra as 18:30h, assim sendo, para poder ir buscá-lo teria que sair as 18h”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 atividade 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 efetuar 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 refere que “a única forma de a ... assegurar o funcionamento contínuo da loja é através de um sistema de horários rotativos e encadeados, que é implementado de modo a garantir o horário de abertura da loja, o horário de fecho da loja e o

horário intermédio”, sendo ao fim da tarde e à noite, um dos períodos no qual se verifica uma maior afluência de clientes.

2.3.1. Refere ainda a entidade empregadora que “na presente data, a loja não tem plena disponibilidade para conformar o horário de trabalho de todos os trabalhadores. A trabalhadora ... encontra-se a gozar um horário determinado entre as 08.00 horas e as 19.00 horas, pelo período de 5 anos (em virtude do parecer 124/CITE/2013 proferido pela CITE), os colegas ..., ..., ... e ... também têm filhos menores de 12 anos, à semelhança da requerente. A colega ... foi mãe em outubro de 2012 encontrando-se atualmente a gozar 2 (duas) horas por dia de dispensa ao trabalho para amamentação. A trabalhadora ... está grávida, prevendo-se que goze a respetiva licença de parentalidade a partir de outubro ou novembro de 2013, e que posteriormente também venha a exercer o seu direito a dispensa ao trabalho para amamentação”.

2.3.2. Salaria ainda a empresa que “não concede que o horário de trabalho requerido pela trabalhadora ... seja um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho”.

2.4. Assim, é de realçar o seguinte:

2.4.1. No horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, além de caber sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período

normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código, o que a trabalhadora propõe é uma amplitude de 8 horas (entre as 10:00h e as 18:00) para cumprir um período de trabalho diário de 4 horas.

2.4.2. Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

2.4.3. Os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não interessando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

2.4.4. Sendo alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., S. A. (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)