

## PARECER N.º 248/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 de fevereiro  
Processo n.º 912 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 24.09.2013, a CITE recebeu da ..., 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 28.08.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “Nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, tendo em conta que o menor ... faz parte do meu agregado familiar e que o progenitor seu pai

de quem me encontro divorciada se encontra mesmo detido no Estabelecimento Prisional ...”.

**1.2.2.** “Neste sentido procede-se desde já à junção do cartão de cidadão do menor, de declaração que o mesmo faz parte do meu agregado familiar e à indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo, tendo em conta que o período de trabalho que neste momento realizo não me permite acompanhá-lo devidamente nem tendo condições económicas de conseguir alternativas ou familiares a quem recorrer, protestando juntar comprovativo do horário escolar pois o estabelecimento está encerrado”.

**1.2.3.** “Horário pretendido: Segunda a Sábado – 10 – 17 horas, com folga ao Domingo”.

**1.3.** Com data de 17.09.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte:

**1.3.1.** “Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 28 de agosto, a solicitar a prestação de trabalho apenas no horário compreendido entre as 10 horas e as 17 horas”.

**1.3.2.** “Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão”.

- 1.3.3.** “Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo”.
- 1.3.4.** “Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:
- 1.3.4.1.** “É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno”.
- 1.3.4.2.** “No estabelecimento sito em ... a ..., S.A., encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 9:00 horas, até ao fecho que ocorre às 22:00 horas”.
- 1.3.4.3.** “O estabelecimento da empresa sito em ..., loja ..., ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 9 colaboradores, sendo que os 9 colaboradores desempenham as suas funções em horário rotativo”.
- 1.3.4.4.** “Pelo estabelecimento se encontrar sujeito a horário de funcionamento, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos”.

- 1.3.4.5.** “O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 9:00 às 22:00 horas de Segunda a Domingo e um horário de laboração das 8:00 às 22:30 horas de Segunda a Domingo”.
- 1.3.4.6.** “Por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao da ... em ... (de ora em diante designado por "Estabelecimento"), é composto por:
- a. uma chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"),
  - b. um empregado de balcão (internamente designado por "chefe de turno");
  - c. seis empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração”.
- 1.3.4.7.** De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, três colaboradores na hora de almoço e do jantar.
- 1.3.4.8.** “O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:
- a. Compromete o normal atendimento ao público;
  - b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
  - c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;
  - d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente”.

- 1.3.5.** “Atualmente o quadro de pessoal de estabelecimento sito em ... é composto por nove de colaboradores, sendo que uma das colaboradoras se encontra com Licença de Maternidade”.
- 1.3.6.** “Limitando a ... a prática de turnos, ao horário fixo das 10.00 às 17.00 horas, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, pois, não conseguiríamos, assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar, bem como assegurar que exista uma responsável de loja por turno, uma vez que a ... desempenha as funções de Chefe de Turno”.
- 1.3.7.** “Considerando, ainda, que a ... desempenha as funções de chefe de turno e recebe uma retribuição a título de isenção de horário de trabalho, não é viável a fixação do horário entre as 10 e as 17 horas. Isto porque, como tem conhecimento o estabelecimento terá que ter sempre um responsável em cada turno, responsabilidade essa que é repartida entre a ... e a gerente de loja”.
- 1.3.8.** “Sucedo, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsáveis de loja tem igualmente responsabilidades familiares, sendo que mais três colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos”.
- 1.3.9.** “Tal implica que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo”.

- 1.3.10.** “De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, e de uma responsável por turno, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias”.
- 1.3.11.** “Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes)”.
- 1.3.12.** “Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos”.
- 1.3.13.** “Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por si exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares”.
- 1.3.14.** “Acresce, ainda, que, face à grave crise económica que ora se vive e à forte quebra que se verifica na procura de bens e serviços da ..., S.A., a aceitação do seu pedido poderia inviabilizar e afetaria, sem hipótese

de retorno, a atividade comercial desenvolvida, originando uma situação de prejuízo económico que obrigaria ao encerramento do referido estabelecimento”.

**1.3.15.** “Assim, a única forma que temos de ir de encontro ao seu pedido de flexibilidade de horário será propondo-lhe um horário de trabalho compreendido entre as 9 e as 17 horas, com folgas rotativas, mas com a respetiva revisão das suas funções e respetivamente das condições remuneratórias, nomeadamente no que diz respeito à remuneração que recebe a título de isenção de horário de trabalho, uma vez que apenas nesta situação é possível à ..., S.A., colocá-la num horário fixo, pois deixaria de assumir as responsabilidades de chefe de turno. Por consequência teríamos que contratar outra pessoa para assumir as responsabilidades de chefe de turno”.

**1.4.** Com data de 18.09.2013, a trabalhadora apresentou a seguinte apreciação:

**1.4.1.** “Acuso a receção da comunicação de V. Ex.as, de cujo conteúdo tomei boa nota. Sucede que toda a argumentação que aduzem não pode entrar em conflito (nem opor-se) ao exercício do direito que requeri e para o qual tenho, como por certo reconhecem cobertura legal até pelas razões que referi”.

**1.4.2.** “Acresce que poderia manter perfeitamente as funções que exerço no horário que pretendo, sendo certo, no entanto, que aceitarei que me seja retirado o subsídio de isenção de horário, que, em bom rigor correspondia ao exercício de funções de chefia, sendo porém certo que

as folgas terei que as manter ao Domingo pelo acompanhamento que tenho que dar ao meu filho”.

**1.4.3.** “Da mesma forma, não é relevante nem fundamento para a recusa do gozo de um direito qualquer situação de terceiros que não o exerçam”.

**1.4.4.** “Nesta conformidade, reitero o que já requeri, solicitando a V. Ex.as que, mantendo a posição que me comunicaram, deem de imediato cumprimento ao disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho”.

## **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.** De facto, a trabalhadora em causa requer um horário flexível de segunda-feira a sábado das 10 às 17 horas, com folga ao Domingo, aceitando que lhe seja retirado o subsídio de isenção de horário, que, corresponde ao exercício de funções de chefia.
- 2.4.** A entidade empregadora apenas difere da pretensão da trabalhadora relativamente ao início da jornada de trabalho às 9 horas e às folgas rotativas incluindo o trabalho ao Domingo.
- 2.5.** Ora, no que concerne aos motivos alegados pela empresa, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra que o horário flexível 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 entre as 9 e as 10 horas e aos Domingos, em face da aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**