

PARECER N.º 322/CITE/2014

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 904 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.09.2014, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela 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 flexível, apresentado em 30.08.2014, a requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. “É colaboradora da loja ...”.
 - 1.2.2. “Sou mãe de uma menina de nove anos e divorciada, vivemos ambas com a minha mãe ... vejo-me obrigada a fazer este pedido só agora porque até ver tenho tido a compreensão da minha gerente, o que está a deixar de acontecer”.

- 1.2.3.** “É do conhecimento da gerência da dificuldade que eu tenho em conciliar o horário de fecho com a minha filha, tanto em período escolar como em férias, uma vez que só dependo de mim e da minha mãe que como podem ver pelos horários em anexo, nem ela consegue ficar com a minha filha, então o que acontece a maioria das vezes é que a partir das 16h / 16h30 tenho a minha filha comigo na loja”.
- 1.2.4.** “Não é que não aconteça quando saio às 17h, mas neste caso é apenas 30 minutos, quando estou no fecho é mais chato porque tenho-a aqui comigo até às 21h”.
- 1.2.5.** “Da parte da manhã até ver tenho a sorte de ter uma senhora em quem confio totalmente, que não se importa de dar o pequeno almoço e de a levar à escolinha, só não me pode ficar com ela quando sai da escola, em tempo de férias normalmente ela dorme até mais tarde e a minha mãe que trabalha perto pede para sair para ir buscar e depois vem deixá-la aqui comigo e segue para os trabalhos da tarde”.
- 1.2.6.** “É muito complicado gerir o meu dia a dia e a minha mãe acabar por fazer um grande sacrifício para me ajudar. Agradeço a compreensão”.
- 1.3.** Em 09.09.2014, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** “O V/requerimento mereceu-nos a melhor atenção, tendo sido analisada a sua pretensão baseada no facto de não ter quem possa assegurar o cuidado da V/filha menor, designadamente, em virtude da incompatibilidade de horários verificada entre o V/horário de trabalho e o horário de trabalho da V/mãe”.
- 1.3.2.** “Existem cerca de 8 (oito) colaboradores a trabalhar no mesmo estabelecimento comercial que V. Exa., que beneficiam de horário flexível, sendo que quatro desses colaboradores têm horário flexível em virtude de responsabilidades familiares, e os restantes apresentam horários de trabalho condicionados, pelo que se apresenta impraticável uma mudança de área”.
- 1.3.3.** “Por outro lado, atento o facto de se encontrar desaconselhada, pela área de Medicina no trabalho, de praticar quaisquer tarefas que envolvam atendimento ao cliente, limita seriamente a possibilidade de deferimento de horário flexível nos moldes em que o mesmo nos foi solicitado, atento o facto de laborar num estabelecimento comercial aberto ao público e que apenas na sua atual área, Frutas e Vegetais, temos capacidade para atribuir tarefas que não envolvam atendimento direto ao cliente”.
- 1.3.4.** “Acresce que, na sua equipa, composta por 3 (três) colaboradoras, contando consigo, existe uma colaboradora que tem um filho menor de 12 anos, sendo que a outra colaboradora não revela responsabilidades familiares”.
- 1.3.5.** “Assim, e face à dimensão da Vossa equipa, equacionar a possibilidade de termos duas colaboradoras, numa equipa de três,

com horários de trabalho flexíveis atribuídos, tornará praticamente impossível a gestão regular da secção a que V. Exa. pertence”.

- 1.3.6.** “Refira-se, ainda, que o facto de estarmos perante horários rotativos implica que, ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área, e perante o pedido que nos formula, os restantes colegas da Vossa secção de Frutas e Vegetais terão de efetuar mais fechos de lojas, sendo que não poderia haver rotatividade de horários”.
- 1.3.7.** “Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir, também, a todos os colegas que se encontram em situação semelhante, o que tornava difícil, como referimos, o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área”.
- 1.3.8.** “Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns, mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal”.
- 1.3.9.** “Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e, sendo assim, em abono do bom funcionamento da loja, não nos é possível fixar horários”.
- 1.3.10.** “A aceitação o deste pedido iria trazer grande transtorno, quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não é delimitado o período de tempo pelo qual pretende usufruir de horário flexível, sendo este um dos

elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º, n.º 1 al. a) CT), o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período muito alargado de tempo, no limite até à sua filha menor completar 12 anos”.

1.3.11. “Neste sentido, aceder à solicitação efetuada tornaria impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e, simultaneamente, garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa”.

1.3.12. “Resta-nos, então, informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Exa., no entanto iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta”.

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de horário flexível.

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. No que concerne ao prazo, a CITE tem entendido 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, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu

funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.** Salieta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**