

PARECER N.º 456/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 1258 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.11.2014, a CITE recebeu da ..., LDA., 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. Em 05.11.2014, a trabalhadora que tem a categoria profissional de caixeira de 1ª, a exercer funções na loja ... no Aeroporto ..., vem solicitar o horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:
 - 1.2.1. “Tenho um filho de 11 meses que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento”.

- 1.2.2.** “O outro progenitor exerce funções de empresário por conta própria num estabelecimento de restauração, nomeadamente, café, sendo o único trabalhador neste, tendo o horário contínuo das 7,30 às 00.00”.
- 1.2.3.** “A partir do dia 19 de novembro estou adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h - 14horas) e Tarde (14h - 20horas) de domingo a quinta-feira, em virtude de estar a amamentar, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois o berçário tem como horário de funcionamento as 8h30 e as 16h30, e pelo facto de não possuir pessoas idóneas, a quem possa confiar a guarda do meu filho, solicito que me seja definido um horário entre as 08h00 e as 16h00 de Domingo a quinta-feira, não querendo de forma alguma prejudicar o bom funcionamento da empresa, visto não estar a pedir a alteração dos dias de trabalho mas só o horário de trabalho”.
- 1.2.4.** “Caso não defiram o meu pedido solicito que o submetam a CITE para análise nos termos da lei (...)”.
- 1.3.** Com data de 20.11.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “Vejamus então se o pedido formulado cumpre os requisitos legais previstos no Código de Trabalho em vigor”.
- 1.3.2.** “Analisada a sua comunicação, verificamos que não nos foi comunicado qual o prazo de duração do período de horário flexível, conforme resulta da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho”.

- 1.3.3.** “Se assim é, a comunicação enviada por V. Exa não pode produzir os efeitos pretendidos, logo a mesma não têm qualquer efeito jurídico para a nossa empresa, mantendo-se por isso o horário de trabalho em vigor”.
- 1.3.4.** “Todavia, apesar da sua comunicação não produzir efeitos por falta de preenchimento de um dos requisitos legais, informamos que o pedido apresentado não pode ser aceite por colocar em causa o funcionamento da empresa, na medida em que implicará a sobrecarga dos demais trabalhadores, que prestam serviço em regime de turnos, no qual faz parte outra trabalhadora em regime de amamentação”.
- 1.3.5.** “O pedido formulado implicará a não continuação do regime de turnos em vigor, em prejuízo dos demais trabalhadores, os quais também têm família e agregados familiares a seu cargo”.
- 1.3.6.** “Por outro lado, a conjuntura económica que o país atravessa, com redução na procura dos produtos vendidos pela nossa empresa, impede a contratação de um trabalhador para colmatar a redução de horário pedida e manter o regime de horário dos trabalhadores que prestam serviço nas lojas da ... no aeroporto ...”.
- 1.3.7.** “Por último, a nossa empresa não pode deixar de constar que é falsa a informação de que o berçário apenas funciona entre as 8h30 e as 16h30, na medida em que é do nosso conhecimento que o mesmo funciona até às 19h”.
- 1.3.8.** “Em face do exposto, atento ao vício de forma indicado, a comunicação enviada por V. Exa não pode ser aceite, o que impede a produção dos efeitos pretendidos”.
- 1.3.9.** “À cautela, sem prescindir, caso se entenda que a mesma produz efeitos, a entidade patronal recusa o pedido formulado, pelas razões

expostas, ao abrigo do disposto no n.º2, do artigo 57.º do Código de Trabalho”.

- 1.4. Com data de 25.11.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido, acrescentando que este é feito até o seu filho completar 2 anos, ou seja até 19.11.2015. A trabalhadora anexa entre outros documentos, o comprovativo do horário do berçário (8:30 / 16:30).

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 à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, salvo acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora, a CITE tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do/a filho/a, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, o que fez em sede de apreciação, 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 não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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 necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., 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 do 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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**