

PARECER N.º 84/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 236 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.03.2014, a CITE recebeu da ..., EPE, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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, datado 04.02.2014, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Como é do conhecimento tenho um horário de trabalho por turnos que não me permitem ter uma hora certa de entrada e saída do serviço”.
 - 1.2.2. “Sou Pai de quatro filhas, todas de menor idade, sendo que a mais velha tem 10 anos e a mais nova 2”.

- 1.2.3.** “A minha mulher que comigo reside tem um trabalho cujo horário é das 8.00 horas às cerca das 16.00 horas pois está a trabalhar num hotel onde é cozinheira”.
- 1.2.4.** “Não tem possibilidades de cuidar das nossas filhas no que respeita a poder levá-las à escola ou infantário e ir buscá-las, pois por vezes sai do serviço muito para lá das 17.00 horas”.
- 1.2.5.** “Por outro lado a minha mulher também não folga ao fim de semana, tudo como se comprova pela declaração da entidade para quem trabalha que junto”.
- 1.2.6.** “Venho pois solicitar que me seja atribuído um turno fixo de trabalho a fim de poder ser eu a desempenhar aquelas tarefas e que me seja possível ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo pois nestes dias não tenho onde e com quem deixar as minhas filhas e que fundamento com o artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho”.
- 1.2.7.** “Na Estação do cais do Sodré há um turno onde posso prestar a minha atividade que é o turno das 9.00 às 17.00 horas, de segunda a sexta-feira”
- 1.2.8.** .”Face ao exposto ficam salvaguardados os interesses da Empresa, posso dar assistência às minhas filhas e é cumprida a disposição legal que me confere o direito que aqui venho solicitar que me seja reconhecido”.
- 1.3.** Datado de 24.02.2014, a entidade empregadora, enviou à trabalhadora uma comunicação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** “Por carta datada de 4 de fevereiro do corrente ano, apresentou V. Exa. um pedido de atribuição de um horário fixo com folga fixa, na Estação de Cais do Sodré, em Lisboa, com início às 9 horas e termo às 17 horas, de segunda a sexta feira”.
- 1.3.2.** “O pedido foi efetuado com fundamento no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho tendo sido alegado o facto de ter quatro filhos menores e de o cônjuge ter um horário das 00h às 16h00 e não ter folga ao sábado e domingo”.
- 1.3.3.** “A ..., E.P.E., no âmbito da sua política de recursos humanos, numa perspetiva de responsabilidade social e no cumprimento do objetivo de implementar condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, procura atribuir sempre que possível horários de trabalho aos seus trabalhadores que vão de encontro às necessidades por eles manifestadas, conciliando as mesmas com as necessidades empresariais”.
- 1.3.4.** “No caso concreto e após analisado o pedido e a organização do serviço na estação do Cais do Sodré temos de lhe comunicar, por este meio, que é nossa intenção recusar o seu pedido pelos motivos adiante expostos:”
- 1.3.4.1.** “O gráfico de serviço da Estação de Cais do Sodré não tem o horário pretendido”.
- 1.3.4.2.** “Como pode verificar pela cópia que se junta em anexo, o gráfico de serviço contempla um horário com início às 9 horas e fim às 18 horas (e não às 17 horas)”.

- 1.3.4.3.** “O referido horário (n.º 22) é um turno alternativo (previsto para permitir a rotação entre os três horários principais do gráfico de serviço, com a duração de 8 horas e início e fim, respetivamente, entre as 0 e as 8 horas; entre as 8 e as 16 horas e entre as 16 e as 24 horas. Esse horário não prevê folga fixa”.
- 1.3.4.4.** “Acresce que ao colocar um trabalhador num horário fixo exclusivamente diurno (como resultaria da satisfação do pedido efetuado), tal implica uma sobrecarga de trabalho noturno para os restantes trabalhadores do grupo de trabalho, na medida em que os mesmos alternam entre si a distribuição dos diferentes períodos horários contemplados no gráfico de serviço da estação”.
- 1.3.4.5.** “A realização do serviço em regime de escalas, incluindo o facto de os diferentes serviços diários serem efetuados com duração variável face a um período de referência, não permite, neste caso, satisfazer o pedido efetuado”.
- 1.3.4.6.** “Como é do seu conhecimento, o gráfico de serviço é realizado tendo em consideração o horário do tráfego ferroviário nas estações, sendo por esse motivo difícil alterá-lo em função de situações que sejam alheias ao mesmo”.
- 1.3.4.7.** Não obstante, a empresa está neste momento a averiguar a existência de outros horários que possam aproximar-se do regime por si requerido. Mostra-se ainda necessário que seja indicado por V. Exa. o prazo previsto para a laboração sob o horário pretendido”.

- 1.3.5.** “Face ao acima exposto, não nos é possível conceder o horário pretendido por V. Exa. tal como referido acima, vamos continuar a diligenciar no sentido de encontrar um horário que se aproxime do pretendido”.
- 1.4.** Do presente processo não consta a apreciação do trabalhador aos fundamentos da recusa ao 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.** Na verdade, a entidade empregadora refere, nomeadamente, que “o gráfico de serviço é realizado tendo em consideração o horário do tráfego ferroviário nas estações, sendo por esse motivo difícil alterá-lo em função de situações que sejam alheias ao mesmo”, acrescentando que “a empresa está neste momento a averiguar a existência de outros horários que possam aproximar-se do regime por si requerido.”
- 2.4.** 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.
- 2.5.** Sucede que os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar de poderem constituir razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador 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, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.

- 2.6.** Acresce que foi ultrapassado por um dia o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos da alínea c) do n.º 8 do citado artigo 57.º do mesmo Código, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador, nos seus precisos termos”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 7 DE ABRIL DE 2014