

PARECER N.º 145/CITE/2015

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 297 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.03.2015, 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. No final de janeiro de 2015, a trabalhadora, *“a exercer funções de Gerente de Turnos na empresa ..., vem solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:*
 - 1.2.1. *“Tenho uma filha de 5 meses com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*
 - 1.2.2. *Atualmente cumpro um horário das 12h as 19h de quarta-feira a domingo, em virtude de estar a amamentar, caso contrário trabalharia*

por turnos entre as 7h da manhã e as 2h30m da noite, sendo que qualquer dos casos, se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis, ou até às 3h da manhã, impossibilitando-me de ir busca-la ao infantário e conseqüentemente não consigo acompanhar o seu desenvolvimento em toda a amplitude da sua vida familiar que o meu papel de mãe e responsável pela educação da mesma exige.

1.2.3. *Assim e uma vez que sou mãe solteira venho pedir que me seja atribuído um horário flexível a partir do dia 1 de março de 2015. Estou disponível para fazer um horário entre as 7h e as 17h30m, de forma a completar as 40 horas semanais de segunda a sexta, até que a minha filha complete os 12 anos.*

1.2.4. *Pelos factos narrados peço que a minha situação seja avaliada e que consigamos chegar a uma conclusão viável para ambas as partes, visto que cumprirei o total de horas semanais previstas e irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a não alterar o normal funcionamento do restaurante como sempre fiz até agora”.*

1.3. Em 18.02.2015, a entidade empregadora responde à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Tal como é do seu conhecimento, a ... tem todos os horários estruturados em função de entradas diferenciadas dos trabalhadores, ou turnos. O dimensionamento dos recursos humanos encontra-se efetuado ao limite e com rigor, tendo em conta aquele pressuposto.*

- 1.3.2.** *Cada turno é essencialmente gerido ou coordenado por uma equipa de gerência da qual V. Exa faz parte e, quer os trabalhadores do turno quer a equipa de gerência são indispensáveis nesse período de tempo ao funcionamento do restaurante.*
- 1.3.3.** *Este regime de prestação de trabalho não se pode compatibilizar com a atribuição de horários flexíveis a determinados trabalhadores pois essa situação colidiria quer com a forma como os turnos estão estruturados quer com o número de trabalhadores existentes e essenciais para o funcionamento de cada turno.*
- 1.3.4.** *A concessão de um horário flexível, mormente a um elemento da equipa de gestão (num número já de si muito reduzido e escalonado por turno) conduziria à entropia do funcionamento dos turnos ou máxime, à necessidade de contratação de outros elementos para a equipa de chefia. Essa contratação, para além de se revelar frágil pela especificidade das funções e necessidade de formação para o efeito, conduziria ainda a custos acrescidos para a empresa que na atual conjuntura recessiva não são recomendáveis nem seriam facilmente absorvidos pela empresa.*
- 1.3.5.** *Acresce que a concessão, ainda que a título excepcional, conduziria sempre, mercê dos pressupostos que acima expusemos, à abertura de um precedente na organização e estrutura produtiva desta empresa, difícil de gerir e explicar no futuro a eventuais requerentes da mesma pretensão e que, também pelo acima exposto, conduziria fatalmente a uma impossibilidade de sustentar financeiramente esta empresa.*
- 1.3.6.** *Termos em que, se Indefere o requerido por V. Exa, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa.*

- 1.4.** Em 20.02.2015, a trabalhadora requerente enviou à sua entidade empregadora a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Desde já agradeço a vossa resposta (ainda que negativa) ao meu pedido de horário flexível.*
- 1.4.2.** *Assim, depois de a ter analisado, quero reafirmar que com este pedido não desejo prejudicar nem alterar o funcionamento da empresa, nem do restaurante, pretendendo que os turnos sejam geridos e mantidos da mesma forma que tem sido até hoje.*
- 1.4.3.** *Afirmo então que a meu ver a atribuição de horário flexível à minha pessoa irá manter os padrões de funcionamento do restaurante, bem como as funções de todos os elementos da equipa de gestão, pois todos eles estão aptos e formados para fazer trabalho diurno ou noturno, e trabalham ao fim de semana, não modificando em nada a estrutura da empresa e de cada turno, que é o que acontece atualmente, visto que eu estou a trabalhar em regime de amamentação e impossibilitada de trabalhar em horário noturno.*
- 1.4.4.** *Relativamente aos fins de semana, verifico que têm as duas pessoas da equipa de gestão necessárias a trabalhar, seja no turno da manhã ou no da noite, e pelo menos mais uma como reforço, estando eu a fazer praticamente trabalho de funcionária, sendo assim em nada prejudicaria o restaurante com a minha ausência (ao fim de semana), da mesma forma que ao fazer apenas os turnos da manhã (seja o horário das 7h as 16h, ou o das 8.30m as 17.30m) não vou sobrecarregar os meus colegas, pois assim os libertaria para fazer o horário noturno, sendo desnecessária a contratação ou formação de novos elementos da equipa de chefia, nem acrescentando quaisquer custos para a empresa.*

1.4.5. *Desta forma peço que reavaliem a minha situação e enviem o vosso parecer para a CITE, caso mantenham a recusa”.*

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. Sendo alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, como no caso *sub judice*, 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.

- 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 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.
- 2.5.** Saliencia-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 ..., 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 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 ABRIL DE 2015**