

PARECER N.º 243/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 580 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.04.2015, 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. Em 19.03.2014, a trabalhadora apresenta o seu pedido de horário flexível à sua entidade empregadora, referindo o seguinte:
 - 1.2.1. *“Na qualidade de Caixeira de 1ª, na empresa, venho por este meio, de acordo com o Código de Trabalho – Artigo 56 - Horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, solicitar o horário flexível no meu posto de trabalho.*
 - 1.2.2. *Sou mãe de uma menina de 2 anos, com o seu nome ..., nascida a 17/11/2012.*

- 1.2.3.** *O meu marido é funcionário da empresa ... onde trabalha como segurança, tendo horários de turnos bastante irregulares, muitas vezes trabalhando 12 a 16 horas diárias e sem instalação fixa o que torna tudo muito complicado de gerir.*
- 1.2.4.** *Não tendo onde nem com quem deixar a minha filha, terei de a colocar já neste próximo mês de abril no Infantário com horários de abertura às 07.30 e fecho às 19.30 h.*
- 1.2.5.** *Assim e desta forma apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário fixo das 10 às 19 h, cumprindo de igual forma o número de horas a que sou obrigada a cumprir, 8 horas diárias.*
- 1.2.6.** *Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a proporcionar um bom funcionamento e ambiente no vosso prestigiado estabelecimento.*
- 1.2.7.** *Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir o bem-estar e a educação da minha filha, e ao mesmo tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções de vendedora e caixeira, na vossa empresa, com a qual tenho a honra e gosto de trabalhar.*
- 1.2.8.** *Como prova da minha boa-fé e veracidade das minhas declarações, envio em anexo a vários documentos que considero essenciais ao meu pedido – declaração da empresa onde trabalha o marido, horário do mês de março, atestado da junta de freguesia e cópia dos cartões do cidadão da filha e do marido.*
- 1.3.** Em 01.04.2015, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo que “por exigências imperiosas do funcionamento do

estabelecimento onde exerce a sua atividade comunica a recusa ao seu pedido, com os seguintes fundamentos:

- 1.3.1.** *O horário do estabelecimento diário é das 10h às 23h, 7 dias por semana;*
- 1.3.2.** *Os trabalhadores estão todos a prestar serviço em regime de turnos rotativos;*
- 1.3.3.** *As restantes trabalhadoras do estabelecimento concorrem com os mesmos fundamentos e características por si invocadas, pelo que a deferir tal pedido teria que ser deferido às restantes, o que implicaria o encerramento diário do estabelecimento entre as 19h e as 23h;*
- 1.3.4.** *Os fundamentos e características por si invocados não contempla a dispensa legal de prestação de trabalho no período noturno.*
- 1.3.5.** *No entanto, resultante da análise aos documentos por si juntos aquando do pedido, sempre se dirá que o mesmo pedido também poderá ser efetuado pelo progenitor à entidade patronal deste.*
- 1.3.6.** *Nessa conformidade, tendo em conta a recusa ora comunicada, deverá V.Ex.^a manter a sua prestação do trabalho conforme escala de horário afixado”.*
- 1.4.** Em 15.04.2015, a trabalhadora apresentou um novo pedido de horário à sua entidade empregadora que no essencial repete o anterior.
- 1.5.** Em 27.04.2015, a entidade empregadora recusou o novo pedido de horário com os fundamentos da anterior recusa e na mesma data enviou o processo à CITE.

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, não apresenta razões que mostrem a existência de 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 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 que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.4.** Salienta-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.
- 2.5.** Acresce que, no que toca ao 1º pedido, a entidade empregadora, parece ter excedido o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, apenas enviou o processo para apreciação da CITE em 29.04.2015, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”. Relativamente ao 2º pedido, a entidade empregadora não respeitou os prazos dos n.ºs 4 e 5 do citado artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 JUNHO DE 2015**