

## **PARECER N.º 568/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 1780 – FH/2015

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 18.11.2015, a CITE recebeu do ... 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, datado de 22.10.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. A requerente tem *“a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada e vem requerer a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até ambos os filhos menores atingirem os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2.** *A Requerente tem a seu cargo duas filhas menores, ... e ..., nascidas a 25.12.2008 e 20.10.2014, respetivamente, as quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário das menores.*
- 1.2.4.** *Uma frequenta o 2.º ano do 1.º Ciclo do Ensino Básico da Escola Básica do 1.º Ciclo de ..., com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 09:00h às 17:00h.*
- 1.2.5.** *A Requerente não tem suporte familiar que a auxilie a cuidar dos menores, designadamente aos fins de semana e feriados, porquanto, o pai das menores e marido da Requerente não beneficia de flexibilidade de horário, "efetua trabalhos de pintura por todo o país, estando ausente da sua residência durante várias semanas ao longo do ano", sendo que o período de funcionamento do estabelecimento onde trabalha é das 07:00h às 20:00h.*
- 1.2.6.** *Consequentemente, em face do seu horário de trabalho, o pai das menores encontra-se impossibilitado de recolher a menor ... no estabelecimento escolar, bem como assim de cuidar delas aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.2.7.** *A Requerente pode prestar o seu trabalho num dos seguintes turnos:*
- i) das 07:00h à 15:30h;*
  - ii) das 07:30h às 16:00h,*
  - iii) das 08:00h às 16:30h;*
  - iv) das 12:00h às 20:30h;*
  - v) das 16:00h às 02:30h, com intervalo das 21:00 às 23:00h.*

- 1.2.8.** *Ou seja, nos dias em que está escalada para fazer os turnos identificados nos pontos i) e li) entra ao serviço antes de poder cuidar da filha menor e nos dias em que está escalada para fazer os turnos iv) e v) sai do serviço muito depois do horário de encerramento da escola da sua filha.*
- 1.2.9.** *Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, porque os menores carecem de cuidados e apoio, designadamente nas deslocações entre a escola e casa, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 22 de novembro de 2015 e até as menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 17:00h, com exclusão da prestação de trabalho ao sábado, domingo (descanso semanal) e feriados”.*
- 1.3.** Em 11.11.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 23 de outubro, através do qual solicitou a prorrogação da concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de Empregada de Distribuição Personalizada, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho:*

- 1.3.2.** *Em 01 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os Hospitais ... ("...") para "Fornecimento de Alimentação a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividades de Caráter Científico", sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.*
- 1.3.3.** *Ora, considerando que o cocontratante do ... é um hospital do ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*
- 1.3.4.** *E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...*
- 1.3.5.** *Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.*
- 1.3.6.** *E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado "... um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 17:00h, com exclusão da prestação de trabalho ao sábado, domingo (descanso semanal) e feriados." É pois, pretendido um horário fixo no turno da manhã - das 08h00 às 17h00. Sucede que a Unidade não tem turnos fixos.*

- 1.3.7.** *Nesta data, para além de V. Exa., que goza de horário de amamentação, já se encontram 21 trabalhadoras com gozo de situação especial (a que acrescem os pedidos pendentes), das quais 9 gozam de horas para amamentação, 2 detêm o estatuto de trabalhador estudante, encontrando-se ainda mais pedidos pendentes, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, nos termos requeridos, sob pena de o ... entrar em incumprimento com o contratado com os ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.*
- 1.3.8.** *Ora, caso o V. requerimento fosse deferido, ficaria sempre a faltar uma trabalhadora nos turnos que deveria integrar e o ... não cumpriria o estipulado em sede contratual, sujeitando-se à aplicação das respetivas penalidades.*
- 1.3.9.** *Aliás, esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser "penalizados" para "favorecimento" de outros. Com o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital.*
- 1.3.10.** *Já que a grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana”.*

- 1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido e refuta alguns argumentos da entidade empregadora.

## **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 caso de ser alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, 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.** Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, 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.** Na verdade, a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, mas não demonstra que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, se esse horário lhe for concedido rotativamente de modo a poder usufruir do mesmo o mais tempo possível.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., horário esse a ser concedido rotativamente de modo a poder usufruir do mesmo o mais tempo possível.



- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.12.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMERCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL.**