

## **PARECER N.º 569/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 1809 – FH/2015

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 24.11.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., 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 08.11.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem a trabalhadora requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, tendo em conta que a menor ... faz parte do meu agregado familiar, não tenho apoio de mais ninguém, visto viver sozinha, só conto comigo para cuidar da minha filha.*

- 1.2.2.** *Neste sentido, procede-se desde já à junção da declaração que a mesmo faz parte do meu agregado familiar e à indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo.*
- 1.2.3.** *Período em que se pretende que seja fixado o horário: Das 09.00 às 19.00 horas, com folga ao Domingo, e com um intervalo para refeição de 30 minutos”.*
- 1.3.** Em 18.11.2015, 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.** *“Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 9 de novembro, a solicitar a alteração da prestação de trabalho no horário entre as 9 e as 19 horas, com folga ao Domingo e 30 minutos de pausa de refeição, pelo período máximo legal.*
- 1.3.2.** *Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.*
- 1.3.3.** *Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo.*

- 1.3.4.** *A empresa é uma sociedade comercial que se dedica, entre outras, à exploração de um conceito de restauração, confeção culinária, promoção, gestão e comercialização de sopas, saladas, tartes e salgados em estabelecimentos de marca "...", "...", "... e "...".*
- 1.3.5.** *Para desenvolver a sua atividade comercial, a empresa dispõe de 50 estabelecimentos comerciais abertos ao público, vulgarmente denominadas por lojas.*
- 1.3.6.** *Dos 50 estabelecimentos comerciais que a empresa detém, 47 encontram-se instalados em centros comerciais.*
- 1.3.7.** *Os centros comerciais onde a empresa tem instalada os seus estabelecimentos possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho das mesmas, não sendo exceção a do ..., em Lisboa.*
- 1.3.8.** *Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas, o que sucede no ..., em Lisboa.*
- 1.3.9.** *É requisito essencial para a admissão aos quadros da empresa a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime de horários por turnos nos estabelecimentos dos centros comerciais,*

*turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno.*

- 1.3.10.** *No ... a empresa encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 22 horas. Sendo que sextas, sábados e vésperas de feriado o fecho é às 23:30 horas e aos domingos às 20 horas.*
- 1.3.11.** *O estabelecimento da empresa sito no ..., ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 39 colaboradores.*
- 1.3.12.** *Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.13.** *O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10 às 22 horas de segunda a quinta-feira, das 10 às 23:30 horas às sextas, sábados e vésperas de feriado e aos domingos das 10 às 20 horas, e um horário de laboração das 9 às 22 horas de segunda a quinta-feira, das 9 às 23:30 horas às sextas, sábados e vésperas de feriado e das 9 às 20 horas aos domingos.*
- 1.3.14.** *De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, 9 colaboradores na hora de almoço e sete na hora de jantar, só no que se refere ao atendimento ao balcão.*

- 1.3.15.** *O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:*
- a. Compromete o normal atendimento ao público;*
  - b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;*
  - c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;*
  - d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.*
- 1.3.16.** *Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no ... é composto por: uma chefe de balcão (internamente designada por "gerente de loja"), dois empregados de balcão (internamente designado por "chefe de turno"), quatro cozinheiras, trinta e dois empregados de balcão, estagiários ou aprendizes de restauração.*
- 1.3.17.** *Limitando a requerente o seu horário, ao horário entre as 9 e as 19 horas, com folga ao domingo, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, em determinadas semanas (nomeadamente quando a requerente faz o turno com termo às 19 horas) assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar. Sendo que nesta altura do ano, por questões operacionais, não é possível que os colaboradores folguem ao domingo.*
- 1.3.18.** *Sucedo, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também os outros colaboradores com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente*

*responsabilidades familiares, sendo que a maioria dos colaboradores têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.*

**1.3.19.** *Tal implica que os colaboradores que exercem a função de empregados de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.*

**1.3.20.** *De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço, jantar, e fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.*

**1.3.21.** *Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a requerente possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).*

**1.3.22.** *Essa mudança implicava, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Espaço Comercial.*

**1.3.23.** *Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por si exercidas, a impossibilidade de neste*

*momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.*

**1.3.24.** *Acresce, ainda, que, face à grave crise económica que ora se vive e à forte quebra que se verifica na procura de bens e serviços da empresa, a aceitação do seu pedido poderia inviabilizar e afetaria, sem hipótese de retorno, a atividade comercial desenvolvida, originando uma situação de prejuízo económico.*

**1.3.25.** *Assim, a única forma que temos de ir de encontro ao seu pedido de flexibilidade de horário será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial, com a respetiva revisão das condições remuneratórias, uma vez que apenas nesta situação é possível à empresa dispensá-la a 100% do horário com termo após as 19 horas”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do 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.** 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.** Salienda-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, terço,

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 parecem 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.
- 2.6.** Acresce que não foi respeitado o prazo de 5 dias a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, segundo o qual a trabalhadora poderia apresentar uma apreciação ao fundamento da intenção de recusa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., 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 16.12.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**