

PARECER N.º 154/CITE/2020

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 843-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.02.2020, a CITE recebeu da ..., 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, de 06.01.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *"Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V, Exas. em Outubro de 2000, exercendo atualmente as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

- 1.2.2. *Ora, por motivo de ter uma filha menor, de seis anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.3. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.4. *Remeto ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.5. *Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de terça-feira a sábado das 07:30 às 16:00 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao domingo e segunda-feira".*
- 1.3. Em 31.01.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *Na sequência da vossa carta datada de 06 de janeiro e recebida em mão própria a 16 de Janeiro de 2020, somos a esclarecer o seguinte:*
- 1.3.2. *Como questão prévia, só por lapso de escrita ou memória se compreende que comece a s/ carta dizendo que foi admitida por nós*

em Outubro de 2000, pois como é ao seu inteiro conhecimento tal não corresponde à verdade.

- 1.3.3. Recordamos-lhe que adquirimos a ... em 2008 e, até essa data, nunca foi nossa funcionara.*
- 1.3.4. Quanto ao pedido formulado (horário flexível), somos a informar que temos intenção de recusar o seu pedido pelas seguintes razões:*
- 1.3.5. Como bem sabe, desempenho funções profissionais de ...;*
- 1.3.6. O horário de funcionamento do n/restaurante é:12h/16h (almoço) e 19h/23h (jantar).*
- 1.3.7. As funções de ... têm de ser realizadas nesses horários, ou seja, no horário de funcionamento do restaurante (12h/16h e 19h/23h).*
- 1.3.8. Da sua carta resulta que o que pretende não é a flexibilização do seu horário de trabalho, mas antes uma pura e simples alteração de horário, uma vez que não indica "dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho", antes indica de forma rígida (e não flexível) o horário pretendido;*
- 1.3.9. Se fosse aceite o horário pretendido, tal significava que não tinha tarefas para desempenhar das 07H30 às 12h00 e que a entidade empregadora tinha de contratar uma substituta para ... (19h/23h);*
- 1.3.10. Como é do s/conhecimento, a ... tem necessidades imperiosas de diminuir custos, o que não é compatível com a contratação de novos trabalhadores.*

- 1.3.11. *Como também é do s/conhecimento, a ... tem gerado um prejuízo económico médio anual de € 100.00000 (cem mil euros), até porque; só os custos anuais fixos com os trabalhadores ascendem a cerca de € 150.000.00 (cento e cinquenta mil euros) e a receita total não ultrapassa os € 180.000.00 (certo e oitenta mil euros);*
- 1.3.12. *Aceitar o seu pedido tinha, para além do mais, como consequência direta e necessária, a necessidade de contratar mais trabalhadores.*
- 1.3.13. *A contratação de mais trabalhadores tornaria definitivamente inviável o negócio que teria como consequência o seu encerramento e despedimento de todos os trabalhadores. O que, cremos, não pretenderá.*
- 1.3.14. *Acresce que, iniciando funções pelas 12h00, tal permite-lhe ter a manhã totalmente livre, assim como um período de três horas durante a tarde para acompanhar a sua filha.*
- 1.3.15. *Assim, pelas razões expostas que refletem exigências imperiosos de funcionamento da empresa, somos a comunicar a nossa intenção de recusar o seu pedido”.*
- 1.4. Em 05.02.2020, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“No dia 16 de janeiro de 2020, entreguei-lhe em mão uma carta por mim redigida e enviada anteriormente registada com aviso de receção e que V. Exa. se recusara a receber.*

- 1.4.2. *Nessa minha carta, solicitei a prestação de trabalho das 7.30h às 16h. em horário contínuo, não só nos dias em que já o pratico (às quartas e sextas-feiras) mas também às terças, quintas e sábados, mantendo os dias de descanso semanal ao domingo e segunda, pelo facto de ter uma filha menor de sete anos de idade, que reside comigo.*
- 1.4.3. *Sem responder à minha solicitação, no dia 28 de janeiro de 2020, V. Exa. enviou-me uma carta em que me propôs a alteração do meu horário de trabalho, carta essa por mim recebida no dia 3 de Fevereiro de 2020.*
- 1.4.4. *Pelo teor da referida carta, verifico que V. Exa. pretende alterar unilateralmente o meu horário de trabalho que foi individualmente acordado entre nós e o qual sempre pratiquei desde que me encontro ao seu serviço, com exceção dos dias de descanso semanal, que me propôs manter ao domingo e segunda-feira, mas ignorando totalmente a minha solicitação de fixação de horário, apesar de eu ter comprovado a minha situação familiar.*
- 1.4.5. *Antes de mais, cumpre-me comunicar que desconheço que a ... tenha gerado qualquer prejuízo económico médio anual, uma vez que a afluência de clientela é imensa, assim como pelo facto de me ver obrigada a prestar trabalho suplementar nos últimos anos.*
- 1.4.6. *Por outro lado, não posso deixar de lembrar que V. Exa. tem despedido sucessivamente trabalhadores que não substitui e mesmo aqueles trabalhadores que se reformaram por velhice, como é o caso do Sr. ..., não foram substituídos por trabalhadores novos e sim pelos existentes, a quem V. Exa. tem obrigado à mudança súbita de categoria funcional e funções.*

- 1.4.7. *Como é o meu caso, que me obriga a ..., a ..., a ..., para abastecer as ..., para auxiliar o reduzido pessoal da ...*
- 1.4.8. *Cumpram-me esclarecer que a situação do estabelecimento ... de ... é insustentável, não porque não tenha clientela e não gere lucro, mas por péssima gestão ao nível dos recursos humanos.*
- 1.4.9. *Até ao dia 10 de janeiro de 2020, eramos três trabalhadoras a exercer (entre outras funções) as funções inerentes à categoria funcional de ..., no restaurante da ...: eu própria, a ... e a ...*
- 1.4.10. *Entre as três assegurávamos diariamente os pequenos-almoços, das 7.30h às 11h, os almoços, das 12 às 16h, e os jantares, das 19 às 23h na ..., para além do ... durante todo o dia e a receção durante o almoço e jantar do colega ..., com a necessidade prévia de montar ... e levantar e pôr mesas antes de cada refeição, não se tendo verificado jamais a necessidade de encerrar o restaurante em qualquer das três refeições ou o ... do estabelecimento ao longo de todo o dia, pois sempre asseguramos o serviço uma das outras em caso de doença ou impedimento de comparecer de alguma das três trabalhadoras, num espírito comum a todos os trabalhadores de solidariedade para com os colegas de trabalho e para com a entidade patronal.*
- 1.4.11. *Quando o Sr. ..., ... há quarenta anos, se reformou, no início de janeiro de 2020, V. Exa. retirou a trabalhadora ... do restaurante e colocou-a afeta exclusivamente à ..., contra a vontade da mesma e das demais trabalhadoras do restaurante, eu e a ..., que nos vimos obrigadas a um esforço enorme para acautelar o serviço antes assegurado por três*

trabalhadoras, inclusive fazendo dias inteiros de trabalho suplementar, a vosso pedido.

- 1.4.12.** *Foi este regime de trabalho intensivo que se revelou incomportável para mim, com uma filha menor de sete anos e que ditou a minha necessidade de enviar a carta por vós recebida a 16 de janeiro.*
- 1.4.13.** *Tenho consciência que é o afastamento da ... e a vossa resistência em contratar alguém para substituí-la que o leva a tentar impor-nos agora esta alteração radical das nossas condições de trabalho, de todo inaceitável.*
- 1.4.14.** *Passo a comunicar que não aceitei a alteração de horário de trabalho que me foi proposta na vossa carta recebida a 3 de fevereiro de 2020.*
- 1.4.15.** *E não a posso aceitar pelos fundamentos já exarados supra e dos quais resulta a desnecessidade desta alteração, desde que V. Exa. contrate um ... em substituição do que se reformou e mantenha as três trabalhadoras habituais no restaurante, uma vez que duas trabalhadoras nunca conseguirão assegurar o serviço sete dias por semana, mesmo que com a alteração de horários que nos quer impor e com a qual não concordamos.*
- 1.4.16.** *O horário que me é proposto obrigar-me-ia a estar ausente de casa cinco dias por semana das 11.00h às 23.30 h, resultando totalmente abusivo, tendo eu uma filha menor de sete anos, que nem chegaria a ver durante cinco noites por semana.*

- 1.4.17. *Tal mudança radical das minhas rotinas familiares colocaria em causa toda a minha vida familiar e o bem-estar da minha filha, menor de sete anos, que necessita dos meus cuidados e presença.*
- 1.4.18. *Face à vossa atitude, passo a comunicar-lhe que não vou prescindir dos meus direitos laborais e da proteção legal que me assiste por ser mãe.*
- 1.4.19. *O horário que eu entendo ser meu direito praticar, face às minhas circunstâncias de vida familiar, é o horário proposto na minha carta por vós recebida a 16 de janeiro de 2020, cujo pedido mantenho sem qualquer alteração, embora me encontre inteiramente disponível para negociar com as demais trabalhadoras do restaurante e com V. Exa. alterações de turno em determinados dias, pois tenho conhecimento da situação da Colega ..., que tem a mãe idosa a seu cargo, mas sempre sem prescindir de horário de laboração contínua por turnos.*
- 1.4.20. *A conceção do horário por mim pretendido é totalmente viável, desde que V. Exa. mantenha o número de três trabalhadoras no serviço do Restaurante, manutenção essa imprescindível à abertura diária do restaurante aos pequenos-almoços, almoços e jantares e do bar todo o dia.*
- 1.4.21. *Sempre estivemos e continuamos a estar disponíveis para nos revezarmos nas impossibilidades de comparência de alguma das três trabalhadoras e mantenho perante V. Exa. essa disponibilidade, apesar das minhas obrigações familiares.*
- 1.4.22. *Acrescento ainda que a transição do horário de um regime de horário contínuo para o que me propõe, resultará sempre inaceitável para*

qualquer trabalhador pelas condições geográficas do estabelecimento.

1.4.23. A deslocação desde o estabelecimento isolado na ... a meio da jornada de trabalho e durante o escasso período de descanso que me propõe, das 16h às 18.30h, seria perdido nas viagens de ida e volta, para além do enorme encargo financeiro inerente a tal deslocação adicional, pelo que V. Exa. tem consciência que a presente proposta acarretaria a nossa disponibilidade no estabelecimento durante mais de onze horas por dia, o que entendo ser o seu objetivo.

1.4.24. O isolamento geográfico do vosso estabelecimento sempre ditou a necessidade de horário de laboração contínua por turnos, porque as pausas entre turnos não viabilizam qualquer deslocação aos domicílios dos trabalhadores pela distância, pelo que nunca foram viáveis.

1.4.25. Assim sendo, tal circunstância também tem que ser obrigatoriamente valorada para efeitos de imposição de alteração de horários, que não podem ser impostos desta forma quando o prejuízo da alteração é muito superior ao benefício, que não vislumbro ser algum.

1.4.26. Desde que V. Exa. assumiu a administração da ..., os trabalhadores viram ser-lhes consecutivamente retirados direitos remuneratórios adquiridos ao longo da vigência do contrato de trabalho, apesar da obrigatoriedade que lhe foi imposta e assumiu de manutenção dos direitos laborais dos trabalhadores do estabelecimento e dos postos de trabalho, mas os horários sempre foram respeitados.

1.4.27. Apesar das nossas constantes reivindicações, foram omitidas por V. Exa. as obrigatórias comunicações à Segurança Social de remunerações, foram-nos retirados os prémios, o subsídio de

alimentação nas férias, os suplementos remuneratórios consagrados. Entre muitas outras regalias de que beneficiávamos.

1.4.28. *Por outro lado, foi-nos continuamente violado o direito à atualização salarial de acordo com a Tabela Salarial aplicável.*

1.4.29. *Tenho reivindicado verbalmente e por escrito os meus direitos junto de V. Exa. e acrescento hoje que não irei compactuar com uma alteração radical do meu horário e condições de trabalho, que me obrigaria a trabalhar 11h e 30m no estabelecimento ao longo de cinco dias por semana, só para desonerar a entidade patronal da obrigação de contratar um novo trabalhador para substituir aquele que se reformou.*

1.4.30. *Tal não é justo, nem razoável para comigo e nem para com as minhas Colegas do ..., principalmente a ..., que se viu obrigada a exercer subitamente funções de ... contra a sua vontade, para assegurar as refeições, quando trabalhava como ... há mais de cinco anos no ...*

1.4.31. *Por fim, reitero mais uma vez perante V. Exa. que tudo farei para manter o meu posto de trabalho, essencial à sobrevivência do meu agregado familiar, mas sem prescindir da proteção legal de que benefico na maternidade, pelo que estou disponível para reunir e tentar alcançar uma solução de consenso, na presença das minhas colegas de trabalho, em prol da conciliação dos horários e da manutenção da abertura do restaurante em todas as refeições".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao

exercício da parentalidade", estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora no desempenho das suas funções, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não demonstra quais 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 no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.