

PARECER N.º 493/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 1605 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.10.2015, 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 25.09.2015, dirigido à entidade empregadora, a requerente, que é Auxiliar de Ação Direta, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho solicitar a V Ex que me faculte o horário de entrada a partir das 9:00H e saída as 17:30h, com a respetiva hora de almoço, não incluindo as horas do horário noturno, nem aos fins de semana”.*

- 1.3.** Em 13.10.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a sua resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção, em 28 de setembro último, da Vossa comunicação datada de 25 de setembro de 2015, onde solicita a fixação de um horário de trabalho flexível, invocando, para o efeito, o artigo 56.º da Lei n.º 7, que presumimos tratar-se do Código do Trabalho.*
- 1.3.2.** *Nesse requerimento refere que pretende que lhe seja facultado “o horário de entrada a partir das 9:00h e saída às 17:30h, com a respetiva hora do almoço, não incluindo as horas do horário noturno nem aos fins de semana.*
- 1.3.3.** *Em primeiro lugar, não podemos deixar de referir que dispõe o artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho que, para que possa exercer este direito “o trabalhador que pretenda trabalhar ... 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”, o que na comunicação de V. Exa. não ocorreu.*
- 1.3.4.** *Contudo, procedemos à análise do pedido formulado e, nessa sequência, vimos, pela presente, comunicar que é nossa intenção não aceitar o mesmo, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ... e na impossibilidade de a substituir, considerando a sua indispensabilidade, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

- 1.3.5.** *Como é do seu conhecimento V. Exa., desempenha as funções de auxiliar de ação direta na ..., sendo que o período de laboração na ... dessa valência é das 07:15 horas às 20:30 horas, de Segunda-Feira a Domingo.*
- 1.3.6.** *Na presente data, estando V. Exa. afeta a tal serviço de apoio domiciliário, não é, pois, possível atribuir-lhe o horário pretendido.*
- 1.3.7.** *Na verdade, a valência de apoio domiciliário da ... tem diariamente 7 trabalhadoras afetas à mesma (V. Exa, - no mês em que não se encontra afeta ao ... no mês em que não se encontra afeta ao ..., ..., ..., ... e ...).*
- 1.3.8.** *Vigoram em tal valência os seguintes horários, rotativos:*
- 8h/16:30h -19h/20:30h;
 - 8h/16:30h;
 - 8h/16h -19h/20:30h;
 - 8h/17h -19h/20:30h.
- 1.3.9.** *Existe uma trabalhadora, ..., com dois filhos menores de 12 anos e que tem já a sua vida familiar adaptada ao seu horário de trabalho (entra às 8 e sai às 17, trabalhando apenas em dias úteis), em regime de horário de trabalho flexível.*
- 1.3.10.** *Se aceitássemos o seu pedido teríamos de proceder à contratação de nova trabalhadora, pois a sua falta no horário regular de funcionamento não poderá ser “distribuído” pelas demais trabalhadoras, por isso se revelar prejudicial às mesmas, sendo que a atribuição de um horário flexível, com entrada às 9 e saída às 17.30, apenas em dias úteis, seria*

contrário às exigências imperiosas do funcionamento do serviço de apoio domiciliário prestado, pois põe em causa o funcionamento do mesmo, podendo paralisá-lo, face aos meios humanos agora disponíveis e ao horário que V. Exa. pretende, pois somos uma instituição que labora todos os dias da semana, pelo que a distribuição do horário de trabalho por todos os dias da semana sempre se imporia pela necessidade da instituição.

1.3.11. *O quadro de pessoal da instituição, demasiado reduzido, obriga a que todas as funcionárias tenham disponibilidade para prestar serviço em todos os dias da semana, estando garantindo, de forma alternada, o descanso ao domingo às suas trabalhadoras.*

1.3.12. *Face ao exposto, a instituição não lhe pode conceder o horário requerido, por o mesmo colocar em causa o funcionamento da valência de apoio domiciliário da ..., pois, como sabe, esta presta serviços diariamente a idosos, é uma entidade de pequena escala e que luta diariamente, de forma afincada, para fazer face às dificuldades financeiras sentidas, nomeadamente para poder cumprir pontualmente com os vencimentos das suas trabalhadoras, os respetivos impostos e para que possa prestar um serviço de excelência aos utentes que dele necessitam”.*

1.4. Com data de 16.10.2015, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “Em resposta à comunicação de V Ex.^a ao meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, venho por este meio informar a minha entidade

patronal de um conjunto de fatores existentes no meu seio familiar, os quais me obrigam a fazer tal pedido.

- 1.4.2.** Tendo em conta que o meu cônjuge trabalha por turnos (diurnos e noturnos), considerando que tenho uma filha menor de 12 anos a cargo tendo sido à mesma diagnosticada uma doença crónica - Asma, considerando que a minha sogra não pode ficar aos cuidados da minha filha devido a ter uma filha acamada e aos cuidados dela, e não tendo mais retaguarda familiar venho novamente solicitar que me seja autorizado o pedido de flexibilidade de horário de trabalho.
- 1.4.3.** Face à comunicação que exponho a V. Exa. de todos os constrangimentos que me levam a fazer tal pedido, junto anexo as declarações que os comprovam”.

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”.

2.2.3. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.2.4. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.2.5. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do

trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.3.** 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 a associação 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.
- 2.4.** Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como refere a ..., 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, daqueles horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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.** 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 18.11.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.