

## PARECER N.º 10/CITE/2016

**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 1962 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.12.2015, 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. No seu pedido de horário flexível, datado de 19.10.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho pela presente solicitar, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, um horário flexível.*
  - 1.2.2. *A razão deste pedido prende-se com o facto de o meu agregado familiar ser composto por um menor que necessita de atenção e cuidados especiais. Deste modo, pretendo um acordo de horário*

*entre a entidade patronal. Junto anexo documento da segurança social. Sem outro assunto de momento, subscrevo-me de V. Exas”.*

- 1.2.3.** O referido documento da segurança social é relativo a prestações familiares, em virtude da deficiência de que é portador o filho da trabalhadora requerente.
- 1.3.** Em 05.11.2015, 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.** *“V. Exa. a 19.10.2015 solicitou um pedido de flexibilidade de horário, contudo esse pedido não se encontra instruído dentro dos termos da Lei. Porquanto, não indicou o prazo previsto, nos termos do art.º 57.º n.º 1 a) do Código do Trabalho; não juntou qualquer declaração comprovativa de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, art.º 57.º , n.º 1 b) i); não informa qual a modalidade pretendida de organização do trabalho art.º 57.º n.º 1 c).*
- 1.3.2.** *Acresce que, o estabelecimento tem um horário de funcionamento entre as 09.00 e as 22.00, ou as 23.00, consoante os dias e as alturas do ano, porquanto o referido horário é fixado pelo centro comercial e não pela aqui signatária.*
- 1.3.3.** *A Entidade patronal/empregadora tem a seu cargo 5 trabalhadoras no estabelecimento, sendo que 1 é costureira, 3 são engomadeiras e 1 gerente, destas funcionárias 2 estão de baixa médica prolongada, conforme bem sabe a trabalhadora/requerente que detém a categoria de engomadeira. Assim,*

- 1.3.4.** *E qualquer flexibilidade de horário, tendo em consideração o número de trabalhadoras era impossível de ser praticado.*
- 1.3.5.** *Sucedede que, o funcionamento da loja e o sistema de horário vigente assegura a distribuição equitativa da penosidade do “horário da noite”.*
- 1.3.6.** *Existe um compromisso da empresa com as trabalhadoras com 40 horas semanais, e qualquer pedido de alteração do horário de trabalho da trabalhadora requerente, que a mesma não indica qual, iria implicar obrigatoriamente a contratação de mais uma funcionária. O que significa que, se alterarmos o horário de trabalho de um das referidas trabalhadoras, não conseguiremos assegurar o pleno funcionamento do estabelecimento durante todo o seu período de abertura ao público (09:00 às 22:00 ou 23:00 durante os 7 dias da semana).*
- 1.3.7.** *Sucedede que, a entidade patronal/empregadora tem a necessidade de garantir os necessários intervalos de descanso e folgas a todas as suas trabalhadoras.*
- 1.3.8.** *Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição de qualquer alteração de horário de trabalho que V. Exa. possa solicitar.*
- 1.3.9.** *Com efeito, a empresa elabora vários horários de trabalho, que cobrem o período da manhã, o período da noite e o período da tarde. Concretamente, a equipa referida trabalha 7 dias por semana, não*

*esquecendo que das 5 trabalhadoras 2 encontram-se de baixa médica prolongada.*

- 1.3.10.** *Por regra, os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um destes horários, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho entre as várias colegas da equipa.*
- 1.3.11.** *Acresce que, a entidade empregadora sempre proporcionou as condições de trabalho que favorecem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e aquando das elaborações dos horários de trabalho facilita às trabalhadoras a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), tendo sempre em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelas trabalhadoras (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*
- 1.3.12.** *Concomitantemente, e derivada à situação económica atual a entidade patronal viu o seu volume de vendas a ter uma diminuição extremamente relevante no ano de 2014, o que não é possível proceder à contratação de mais funcionários”.*
- 1.4.** Na sua carta, datada de 23.11.2015, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1.** *“De acordo, nos termos e para o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, venho através deste, juntar os documentos em falta nos seguintes pontos abaixo mencionados:*
- 1.4.2.** *O prazo previsto, nos termos do art.º 57.º n.º 1 a) do Código do Trabalho;*
- 1.4.3.** *Declaração comprovativa de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação art.º 57.º n.º 1 b) i);*
- 1.4.4.** *A modalidade pretendida de organização do trabalho art.º 57.º n.º 1 c).*
- 1.4.5.** *Referente mente aos pontos em falta junto:*
- 1) Declaração da escola a indicar o ano letivo escolar;*
  - 2) Atestado de confirmação de residência;*
  - 3) A modalidade seria: durante os anos letivos escolares seguintes abaixo referenciados.*
- Períodos:*
- a) De segunda à sexta um horário diurno;*
  - b) Sábados horário rotativo;*
  - c) Domingos período da manhã até às 13h”.*
- 1.5.** Em 25.11.2015, a entidade empregadora comunica à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
- 1.5.1.** *“Nos termos e para o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, venho por este meio comunicar na presente data a V. Exa. a intenção*

*de recusa do V. pedido, devidamente retificado, de flexibilidade de horário datado de 23.11.2015, com os seguintes fundamentos:*

- 1.5.2.** *V. Exa. a 19.10.2015 solicitou um pedido de flexibilidade de horário, contudo esse pedido não se encontrava devidamente instruído dentro dos termos da Lei, e V. Exa. veio proceder à sua retificação.*
- 1.5.3.** *Assim, e tendo em consideração o horário indicado por V. Exa., que se passa a descrever:*
- De Segunda a Sexta um horário diurno;*
  - Sábado horário rotativo;*
  - Domingo período da manhã até às 13h.*
- 1.5.4.** *É impossível a esta entidade conceder-lhe tal horário. Porquanto, e como V. Exa. bem sabe, no local de trabalho onde de momento presta serviço (e com a categoria de engomadeira) tem só uma funcionária a Sra. D. ..., e com o pedido de horário peticionado por V. Exa. significaria que a outra funcionária existente na empresa teria de prestar serviço em todos os fechos.*
- 1.5.5.** *Assim, colocou-se à consideração da mesma esta possibilidade, ao que referiu que de forma alguma aceitaria tal situação, pois também tem uma filha.*
- 1.5.6.** *Acresce que, a entidade patronal propôs um horário rotativo à aqui requerente, todos os dias da semana, e não como se encontra na presente data, que é rotativo de semana a semana, de forma e para que V. Exa. conseguisse privar e prestar cuidados mais específicos ao filho menor, tudo isto, sem prejudicar a funcionária.*

- 1.5.7.** *Sucedo que V. Exa. negou tal alternativa. Acresce que V. Exa., na data do pedido, encontrava-se a prestar serviço para a empresa, na loja ..., sita no ... de Santa Maria de Lamas, empresa essa, cuja gerência é a mesma da ..., Lda., e derivado a baixas médicas consecutivas de outras funcionárias, e de comum acordo com V. Exa. foi V. Exa. prestar serviço para a sobredita empresa.*
- 1.5.8.** *Assim, e mostrada que foi a V. pretensão na carta datada de 23/11/2015, de continuar a trabalhar para a empresa ..., Lda., vem a mesma informar que aceita e irá proceder à V. transferência de entidade patronal.*
- 1.5.9.** *Assim, e pelos motivos já invocados na carta datada de 04/11/2015, vem informar que irá na presente data enviar todo o processo, devidamente instruído à entidade competente”.*
- 1.6.** Em 02.12.2015, a trabalhadora envia à empresa a sua apreciação, referindo nomeadamente, o seguinte:
- 1.6.1.** *“Venho por este meio informar que não concordo com os fundamentos invocados em alguns pontos referenciados na vossa carta, datada de 25 de novembro de 2015 por V. Exas. mencionados.*
- 1.6.2.** *A trabalhadora referida na carta tem uma filha não menor de 12 anos, além desta trabalhadora existe mais uma funcionária admitida recentemente e um colaborador que faz parte da gerência.*

- 1.6.3.** *A Drª ... propôs um horário rotativo de dois em dois dias da semana alternando de 2ª a Domingo conforme a conversa no escritório, mas o horário dificulta-me daí que pretendo neste início do ano letivo do meu filho dar maior apoio e elaborar um horário diurno durante a semana, melhor orientação e organização aos Domingos.*
- 1.6.4.** *Quando fui prestar serviço em ..., sita em Santa Maria de Lamas não foi porque as duas funcionárias se encontravam de Baixa Médica, mas sim porque se encontrava lá só uma funcionária a trabalhar e a outra havia saído da empresa, portanto comecei eu a dar apoio até que a segunda funcionária passado algum tempo despediu-se estando eu ainda na empresa até que continuei com a colega atual até à data. Perante estes factos todos, não sei por que razão estão a dificultar tanto em ceder-me um horário flexível, pois, já trabalho há mais de sete anos com a mesma entidade patronal e nunca precisei de pedir flexibilidade de horário, porque os outros meus filhos não tiveram problemas de saúde. Portanto sempre consegui orientar a vida familiar com a profissional.*
- 1.6.5.** *De facto neste momento já não consigo, porque o meu filho precisa mesmo de um grande apoio familiar derivado ao atraso de desenvolvimento global que tem. Agradeço mais uma vez a compreensão de V. Exa. e que me seja concedido um 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.** Com efeito, o pedido inicial da trabalhadora não refere as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, pelo que faltando-lhe este elemento essencial de ponderação, apenas se considera o pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, legalmente efetuado, com o envio da sua carta, datada de 23.11.2015.

- 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, 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.
- 2.5.** Salienda-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.
- 2.6.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido em 01.12.2015, o prazo para envio à CITE terminava a 14.12.2015, tendo ocorrido um dia depois, a 15.12.2015, 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”.

### **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 06.01.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**