

PARECER N.º 54/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 28 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 05.01.2016, 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 04.12.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Por motivo de ter uma filha menor com 14 meses, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo de 1 ano, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: Segunda a Sexta-feira*

com início nunca antes das 7:30 e terminus nunca depois das 18:30 (com meia hora de pausa para refeição), sem prestação de trabalho ao fim de semana (folga sábado e domingo)”.

1.3. Com data de 28.12.2015, 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 da carta que nos enviou, relativa a prestação de trabalho com horário flexível, vimos por este meio informar que a empresa tem a intenção de recusar o pedido que nos dirigiu, nos termos em que o mesmo foi formulado.*

1.3.2. *Como é do seu conhecimento, a operação do Hotel ..., local onde V. Exa. atualmente presta serviço, intensifica-se substancialmente quer no período do jantar, quer aos fins de semana. Por essa razão, e nos referidos períodos que a empresa tem de garantir um maior número de colaboradores ao serviço naquela unidade, especialmente na área do F&B, sob pena de prejudicar de forma muito significativa a respetiva atividade.*

1.3.3. *Desta forma, no que diz respeito ao pedido para prestar trabalho de Segunda a Sexta-feira, a empresa desde já esclarece que não lhe é possível aceitar tal pretensão, podendo no entanto comprometer-se a manter-lhe uma folga semanal ao Sábado durante o período de um ano, conforme requer na carta que nos dirigiu.*

1.3.4. *No que respeita ao horário de trabalho, e dado que existem colaboradores que podem dar apoio à preparação dos pequenos*

almoços, a empresa pode assegurar-lhe um horário de trabalho que não se inicie antes das 7h30, conforme requerido. Contudo, tal como acima se referiu, o volume de trabalho existente a hora do jantar impõe a presença da quase totalidade dos colaboradores afetos ao F&B, pelo que não é possível atribuir-lhe um horário de trabalho com termo até às 18H30.

1.3.5. *A empresa manifesta-se disponível para procurar um entendimento que lhe possibilite, tanto quanto possível, a conciliação da sua vida profissional com a pessoal/familiar, e que não prejudiquem, de forma insustentável, o funcionamento da empresa”.*

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. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que parecem 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 empresa 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. Salieta-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.

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 ..., que, em caso de necessidade, poderá ser rotativo de modo a que a trabalhadora possa usufruir, o mais tempo possível, desse horário.
- 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 03.02.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP-IN, apesar de votar favoravelmente o parecer em causa, declara não concordar com a inclusão do ponto 2.4. porque, face ao pedido formulado, esta afirmação não tem qualquer razão de ser”.