

PARECER N.º 103/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 240 – FH/2017

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 10/2/2017, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., trabalhadora de limpeza.

1.2.Através de requerimento datado de 6/1/2017, e recebido pela entidade empregadora em 10/1/2017, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *Vem requerer um pedido de concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de dois anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.2.2. *A trabalhadora tem um filho de 8 meses, em economia de mesa e habitação.*

1.2.3. *A requerente apenas poderá exercer funções no período das 12h00 às 15h00.*

1.3.Através de ofício remetido à trabalhadora requerente por correio registado no dia 25/1/2017, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. *Em virtude da sua dimensão, a N/ empresa não pode deixar de ponderar os interesses coletivos, descurando eventuais interesses pessoais, quando aqueles possam ser prejudicados por estes últimos.*

1.3.2. *Pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado no artigo 59º, n.º 1, alínea b),*

da Constituição da República Portuguesa.

- 1.3.3.** *A decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Ex^a, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, impõe assim a prévia análise da situação da empresa, designadamente das exigências de funcionamento da mesma e dos períodos de prestação de trabalho contratados pelos N/ clientes.*
- 1.3.4.** *Não obstante, importa desde logo atentar nos concretos termos do pedido apresentado por V. Exa. Senão vejamos,*
- 1.3.5.** *Face ao disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se 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. Ou seja, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pela Entidade Empregadora,*
- 1.3.6.** *Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter: a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 1.3.7.** *De salientar que nos termos do aludido no artigo 56.º CT, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*
- 1.3.8.** *Sucede porém que, face ao circunstancialismo apresentado na S/ missiva, concluiu V. Ex^a que apenas pode trabalhar no horário compreendido entre as 12h00 e as 15h00, o que representaria não uma alteração das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, mas sim - ainda que trabalhasse de*

segunda-feira a sábado entre aquelas horas - um horário de trabalho fixo a que corresponderia uma efetiva redução do tempo de trabalho.

- 1.3.9.** *No âmbito do regime do horário flexível, a trabalhadora deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*
- 1.3.10.** *Logo, o pedido formulado por V. Exa não se enquadra no âmbito de aplicação do disposto no artigo 56.º do CT uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos legais. Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa delimita o horário solicitado, a ... não teria qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. O que, impossibilitaria o cumprimento do disposto nos números 3 e 4 do artigo 56.º do CT.*
- 1.3.11.** *Em síntese, o horário que V. Exa solicitou não corresponde ao direito que é concedido aos trabalhadores pelo artigo 56.º do CT.*
- 1.3.12.** *Portanto, uma vez que o pedido apresentado por V. Exa não cumpre os requisitos legais, a ... entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa, o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.*
- 1.3.13.** *Sem prescindir, sempre se diria que, para assegurar a prestação dos serviços de limpeza contratados pelos nossos clientes, a ... constitui equipas de trabalhadores, afetos a determinado cliente, com o objetivo de nos horários contratados (manhã, tarde e noite) conseguir prestar um serviço eficaz, rigoroso e de qualidade.*
- 1.3.14.** *Neste momento, a ... tem a necessidade imperiosa de atribuir a V. Exa o horário que tem vindo a efetuar, não podendo, designadamente, prescindir da prestação dos seus serviços aos sábados e domingos entre as 20h00 e os 23h30.*
- 1.3.15.** *Com efeito, a prestação de trabalho aos sábados e domingos entre as 20h00 e as 23h30 assegura a efetiva prestação dos nossos serviços no seu local de trabalho sito no Centro Comercial das ...*
- 1.3.16.** *Acresce ainda que, o horário de trabalho prestado por V. Exa é de difícil preenchimento, não existindo trabalhadores disponíveis para ocupar a prestação de trabalho nos horários que pretende reduzir, o que, face à imprescindibilidade do*

seu trabalho naqueles horários, impossibilita a sua substituição.

1.3.17. *De facto, após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa está inserida, o horário de trabalho solicitado não é compatível com as exigências de serviço da mesma.*

1.3.18. *Assim, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, face às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, não poderia a ... aceitar o pedido apresentado por V. Exa.*

1.4. A empresa informa que a trabalhadora não apresentou apreciação da recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*

2.4. Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *entende-se 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.*

2.5. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:

- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*

- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declarar que o menor vive consigo, em comunhão de mesa e habitação.

2.6. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.7. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.

2.8. No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *no período das 12 h e as 15 h*.

2.9. A entidade empregadora apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:

- 2.9.1.** *O pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56º do Código do Trabalho;*
- 2.9.2.** *O pedido corresponde a uma efetiva redução do tempo de trabalho;*
- 2.9.3.** *O horário da trabalhadora aos sábados e domingos assegura a efetiva prestação dos serviços de limpeza no local contratualizado.*

2.10. Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe-lhe a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art 59.º CRP). O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar*.

2.11. Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

- 2.12.** Analisando a resposta da entidade empregadora, temos de concluir que o horário que a trabalhadora solicita não permite a realização do número de horas a que a trabalhadora está afeta por força do contrato, no total de 25 horas semanais (das 12h às 15h todos os dias da semana à exceção das quintas feiras e ainda das 20h às 23h 30m aos sábados e domingos).
- 2.13.** Na verdade, conforme o próprio requerimento refere e foi confirmado pela entidade empregadora, a trabalhadora celebrou um contrato de trabalho a tempo parcial de 25 horas por semana. Ora, a aplicar-se o pedido como requerido, só perfaria 19 horas semanais.
- 2.14.** Tem razão, por isso, a entidade empregadora ao alegar que a aplicação do horário corresponderia a uma efetiva redução do horário.
- 2.15.** Considera-se, assim, que a entidade empregadora demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, estando, portanto, a recusa fundada em razões imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.16.** De qualquer forma, a trabalhadora poderá, se assim o entender, apresentar novo requerimento em que apresente um pedido de acordo com o horário de trabalho com o número de horas de trabalho a que está vinculada.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ... do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 3 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.