

PARECER N.º 459/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro

Processo n.º 1242 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.11.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., Ld.^a, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de primeira caixeira, pertencendo à equipa de vendedores da secção de senhora, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos nºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 14.10.2014, e rececionado pela empresa a 20/10/2014, a requerente refere o seguinte:
- 1.3. Que “Sou mãe solteira, não vivo junto com o pai da minha filha e, como é do vosso conhecimento, tenho uma criança de 18 meses de idade que vive comigo”.
- 1.4. “A minha filha, ..., é portadora de uma doença crónica, diabetes, a qual necessita de fazer terapêutica injetável diária, várias vezes ao dia”.
- 1.5. “Os horários de tratamento da minha filha são os seguintes”:
- 1.6. “Pequeno almoço às 8h30m (tratamento injetável no rabo da criança) ”

- 1.7. “Almoço às 12h00m (tratamento injetável na barriga da criança);”
- 1.8. “Lanche às 15h00m (tratamento injetável no braço da criança);”
- 1.9. “Jantar às 20h00m (tratamento injetável na barriga da criança);”
- 1.10. “Última administração do dia às 21h30m (tratamento injetável na perna da criança)”.
- 1.11. “Para a administração do tratamento injetável, só eu estou habilitada a fazer o tratamento completo”.
- 1.12. “A ama da minha filha não está habilitada a fazer o primeiro tratamento do dia devido à sua dificuldade (tratamento das 8h30m - injetável no rabo da criança) ”
- 1.13. “O pai da minha filha, para além de não viver connosco, vive num outro concelho e trabalha no período noturno das 20h00 às 23h00, durante todos os dias da semana e também não está habilitado a administrar o tratamento que a minha filha necessita”.
- 1.14. “O horário da ama da minha filha é das 8h00 às 19h30, de segunda a 6a feira”.
- 1.15. “Como o meu horário é das 12h00m às 21h00m, tenho sérias dificuldades em dar o apoio e prestar os cuidados de que a minha filha necessita”.
- 1.16. “De facto, para além de estar a recorrer a familiares para ir buscar a minha filha à ama, não tenho conseguido fazer o tratamento injetável das 20h00m, tratamento este que tem sido assegurado pela ama temporariamente por favor, mas tal não poderá ser assegurado no futuro pois ultrapassa o seu horário de trabalho”.
- 1.17. “O tratamento das 21h30m tem estado a ser efetuado às 22h30m, hora a que eu chego a casa após o meu período de trabalho”.

- 1.18.** “Por não estar a conseguir assegurar o tratamento adequado à minha filha, pelos motivos acima expostos, não tenho conseguido estabilizar os seus valores de glicémia no sangue, o que prejudica muito a sua saúde”.
- 1.19.** “Assim, de modo a me ser possível assegurar as minhas responsabilidades de mãe e também assegurar o tratamento adequado à minha filha, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente (faço apelo a que seja o mais cedo possível), até que a minha filha perfaça os 12 anos de idade, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam iniciar o meu período de trabalho a partir das 10:00 horas e terminar o período de trabalho até às 19:00 horas”.
- 1.20.** “O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho”.
- 1.21.** “De acordo com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador”.
- 1.22.** “Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito”.
- 1.23.** “Junto a declaração médica da endocrinologista, o comprovativo de agregado familiar, a declaração da ama e o horário de trabalho do pai da minha filha”.
- 1.24.** Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 07/11/2014, a Direção de Recursos Humanos da entidade empregadora comunicou à trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.25.** “Tendo presente a sua carta de 14 de outubro de 2014, através da qual nos veio solicitar a atribuição de um horário de trabalho flexível que lhe permita entrar às 10 horas e sair até às 19 horas, vimos comunicar-lhe que, depois de termos procedido

a uma cuidadosa análise do seu pedido, chegamos à conclusão que o horário que V. Exa. veio requerer não configura um horário flexível, mas sim um horário fixo, com horas de entrada e saída rígidas”.

- 1.26.** “Com efeito, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que um trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.27.** “O n.º 3 do referido preceito legal dispõe que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- 1.28.** a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração a metade do período normal de trabalho diário;
- 1.29.** b) Indicar os períodos para o 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;
- 1.30.** c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 1.31.** “Assim, nos termos do n.º 2, conjugado com o n.º 3, alínea b), do referido artigo 56.º do CT, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais, mas dentro dos limites balizados pelo empregador”.
- 1.32.** “Ora V. Exa., ao vir requerer um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas, não permite ao seu empregador estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho, nem determinar o período para intervalo de descanso”.

- 1.33.** “O que nos levou à conclusão de que V. Exa pretende uma alteração ao seu horário de trabalho atual, com horas de entrada e saída fixas e rígidas e não um horário flexível”.
- 1.34.** “Quanto à questão da alteração do horário de trabalho, os recursos humanos desta empresa, sensibilizados com os motivos que invoca na sua carta, decidiram proceder à análise da organização dos tempos de trabalho de todas as equipas da loja, com o objetivo de conseguir satisfazer a sua pretensão, tendo concluído que a única hipótese de lhe atribuírem o horário que pretende, seria proceder à troca de horário entre V. Exa e a trabalhadora, ..., da Equipa de ...”.
- 1.35.** “Porém, a aludida trabalhadora não se mostrou disponível para alterar o respetivo horário de trabalho, pelo que, na presente data, não podemos atribuir-lhe o horário pretendido”.
- 1.36.** A trabalhadora, por carta datada de 17/11/2014, respondeu o seguinte:
- 1.37.** “Acuso a receção da carta da empresa de 7 de novembro de 2014 a informar que não considera que fiz um pedido de horário flexível, considerando que fiz um pedido de horário fixo”.
- 1.38.** “Como expus no meu pedido de horário flexível (carta de 14 de outubro de 2014), a aplicação, regularidade e dificuldade dos tratamentos que têm de ser efetuados à minha filha com apenas 18 meses de idade, a gravidade da sua doença crónica e a importância do cumprimento rigoroso dos seus tratamentos para conseguir estabilizar os seus valores de glicemia no sangue assim obrigam à apresentação do pedido de horário flexível nos moldes em que foi feito, de modo a que me permitam iniciar o meu período de trabalho a partir das 10h00 e terminar o período de trabalho às 19h00”.
- 1.39.** “É uma situação que afeta muito a saúde da minha filha e me afeta também na minha saúde, sentindo constantemente ansiedade e impotência pelo facto da minha filha tão nova ter a doença que tem acrescida pelo facto de saber que não

estou a conseguir assegurar o apoio que como mãe devo assegurar à minha filha, principalmente tendo em conta a sua idade e fragilidade que a doença lhe tem causado”.

1.40. “Atendendo a que certamente existe possibilidade por parte da empresa em facultar um horário compatível com as minhas responsabilidades de mãe, solicito que o meu pedido seja reapreciado.”

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.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.2.4.** Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, de forma a permitir iniciar o período de trabalho a partir das 10:00 horas e terminar o período de trabalho até às 19:00horas, até que a sua filha de 18 meses, portadora de uma doença crónica – diabetes – perfaça os 12 anos de idade.
- 2.2.8.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que a trabalhadora vem “requerer um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas, não permite ao seu empregador estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho, nem determinar o período para intervalo de descanso”.
- 2.2.9.** E alegam “O que nos levou à conclusão de que pretende uma alteração ao seu horário de trabalho atual, com horas de entrada e saída fixas e rígidas e não um horário flexível”.

- 2.2.10.** Alegam ainda que “Quanto à questão da alteração do horário de trabalho, os recursos humanos desta empresa, sensibilizados com os motivos que invoca na sua carta, decidiram proceder à análise da organização dos tempos de trabalho de todas as equipas da loja, com o objetivo de conseguir satisfazer a sua pretensão, tendo concluído que a única hipótese de lhe atribuírem o horário que pretende, seria proceder à troca de horário entre V. Exa e a trabalhadora, ..., da Equipa de ... Porém, a aludida trabalhadora não se mostrou disponível para alterar o respetivo horário de trabalho, pelo que, na presente data, não podemos atribuir-lhe o horário pretendido”.
- 2.2.11.** Neste contexto, entende-se que motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da loja.
- 2.2.12.** Ora, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.
- 2.2.13** Esclarece-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixada dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.2.14** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

- 2.2.15.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.16** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.2.17.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 2.2.18.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento comercial onde está inserida a trabalhadora.
- 2.2.19.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, quando existem horários organizados e assentes em turnos “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.2.20.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao

trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

- 2.2.21.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquele estabelecimento.
- 2.2.22.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.2.23.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.24.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.2.25.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2.2.26. Em sede de conclusão a entidade empregadora não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, uma vez que não indica o volume de trabalho e número de clientes que são atendidos, e, tal como já foi referido neste parecer, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis”.

2.2.27. Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., Ld.^a, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da loja.

3.2. A CITE recomenda à empresa ..., Ld.^a, que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP -
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**