

## PARECER N.º 135/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 de fevereiro  
Processo n.º 275 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 27.02.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Sub Chefe de Secção, a exercer funções na loja ..., 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 de fevereiro.

1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 9 de fevereiro de 2015, a trabalhadora refere, o seguinte:

*“Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho dois filhos, (...), de 16 meses e 8 anos de idades, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa.*

*(...)*

*Atualmente, o meu marido está a trabalhar em Portugal na firma ... com isenção de horário de trabalho, incluindo trabalho noturno e fins de semana com deslocações periódicas ao estrangeiro. (doc.4)*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que permitam entrar ao serviço a partir das 9:00 h e terminar o período de trabalho até às 18 horas, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*(...)”.*

- 1.3.** A entidade empregadora, a 18 de fevereiro de 2015, demonstrou a sua intenção de recusa na atribuição de regime de trabalho em horário flexível nos termos que, sucintamente, se transcreve:

*“Cara ...,*

*(...)*

*Olhando para o passado recente temos:*

*- A ... era supervisora de caixa na Loja ... e pediu em 2010 flexibilidade de horário, passando a trabalhar de 2ª a 6ª, das 9h às 18h.*

*- Foi-lhe dado essa flexibilidade, apesar das dificuldades que a loja sentiria, mas essa flexibilidade foi associada a uma mobilidade funcional, pois era impossível ter este horário enquanto SC.*

*- Em março de 2013 foi assinado um aditamento ao acordo de 2011, mantendo o horário flexível associado à mobilidade funcional, acordo que termina a 31 de março de 2015.*

*- Atualmente a ... está como Vendedora do Departamento de ... e apresenta novo pedido de flexibilidade de horário.*

*A posição da empresa, ouvida a sua hierarquia, é no sentido de indeferir/recusar o pedido, o que faz com os seguintes fundamentos:*

*a. A Loja, seu local de trabalho, labora 365 dias por ano entre as 09h00 e as 22:00, pelo que é imperioso, para a organização de turnos (...);*

*b. São praticados turnos em regime rotativo, por todos, à exceção daqueles que a lei prevê, num determinado espaço temporal.*

(...)

d. (...) a não rotação impede a possibilidade de fazer face a férias e ausências de outros colaboradores;

(...)

f. A equipa é sobrecarregada pois a Loja abre às 09h00 e encerra às 22h00. (...)

(...)

h. No processo logístico da loja, existe uma equipa rotativa que sai da Loja (1 elemento de cada Departamento), o que implica repor e organizar a Loja antes da abertura aos Clientes, o que obriga a um horário de entrada mais cedo. Também neste processo a ... não participa, e mais uma vez o sacrifício recai mais vezes sobre os restantes colegas.

Pelas razões apontadas, que esperamos que aceite, uma vez que o exercício dos seus direitos vai colidir frontalmente com o serviço prestado aos Clientes e com os direitos dos Colegas, não nos resta outra solução senão a apontada, o que lhe comunicamos, nos termos e para os efeitos do art.º 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.”

**1.4.** Da apreciação elaborada pela Trabalhadora e datada de 23 de fevereiro é referido o seguinte:

“Exmos. Senhores,

(...)

Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.

(...)

Um facto de extrema importância para mim e para o pai dos meus filhos, é o de não pôr em causa os direitos que os nossos filhos têm de não ficarem desprotegidos à espera que “alguém” os possa ir buscar à escola e com quem ficar durante os fins de semana e feriados. (...).”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.2.1.** Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.4.** Para que o/a trabalhador/a 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”.
- 2.5.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.6.** Nos termos do n.º 3 do 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”.
- 2.7.** 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”.

- 2.8.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita *“flexibilidade de horário em moldes que permitam entrar no serviço a partir das 9:00h e terminar (...) até as 18 horas, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados”*.
- 2.10.** No caso em apreço, 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.

- 2.11.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Quantos trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto.
- 2.12.** Importa, contudo, referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.
- 2.13.** Assim, aluda-se para que 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.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...,S.A., 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 DE MARÇO**