

## PARECER N.º 427/CITE/2017

**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 1136 - FH/2017

### I — OBJETO

- 1.1. Em 21.07.2017, a CITE recebeu da empresa ..., 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, de 08.06.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:

*“Na qualidade de colaboradora da ... n.º ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível.*

*Sou Mãe de uma criança menor, conforme está estipulado no n.º1 do artigo menor de /2 anos ou, (...) viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, não sendo penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira” descrito no n.º 5 do mesmo artigo.*

*A instituição de ensino que a minha filha frequenta, ‘...” termina as aulas às 17:30 tendo prolongamento até às 18:20 que com a rotatividade de horário, entre as 18h e as 20h tornou-se impossível acompanhar a minha filha passando menos tempo com ela. Não tenho como recorrer a ajuda de alguém que tome conta da minha filha adequadamente fora do horário da escola, incluindo fim de semanas, sendo que o meu marido tem a sua actividade profissional incompatível com os horários da escola, estando impedido totalmente de exercer outro horário contudo como devem entender não pretendo delegar essa tarefa familiar sendo eu a Mãe.*

*Assim apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário das 08h às 11h, a iniciar a 01 de Agosto do ano corrente, cumprindo de igual forma o número de horas diárias, 40 horas semanais. Irei com todo o rigor e responsabilidade cumprir de igual forma as minhas funções e caso necessário aceitar de bom grado novas funções que permita usufruir do horário pretendido.*

*Acredite que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir as minhas responsabilidades e motivações familiares, ao mesmo tempo continuar a exercer as minhas funções como colaboradora da .. SA.*

*Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte desde que não afete os meus direitos e responsabilidades enquanto Mãe.*

*Em anexo, funto documentos necessários a formalizar este requerimento.*

*Aguardo assim V. parecer no prazo de 20 dias a partir da data presente.'*

- 1.3. Em 14.07.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte: *“Em resposta ao pedido que nos endereçou e depois de adequado ponderação sobre a viabilidade de acomodar o horário solicitado ao funcionamento do Call-Center e sobre as consequências que daí adviriam concluímos que o referido pedido não pode ser aceite por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa. Com efeito o funcionamento do Call Center assenta numa organização e gestão rigorosa dos horários escalas/turnos de forma a não serem comprometidos os níveis de serviço acordados com o cliente que implicarão multas pesadas para a empresa podendo, inclusive, comprometer o cumprimento do contrato e nesse caso a sua continuidade. Ora, a trabalhadora insere-se numa equipa do Call Center designada por ... que funciona das 09h às 20h de segunda a sexta-feira. Para cumprir os níveis de serviço contratados com o cliente a equipa é constituída por 13 pessoas distribuídas por 4 horários - 09h-18h; 09:30h-18:30h; 10h-19h; 11h-20h. Os dois últimos horários - (10h-19h e 11h-20h), por serem os que implicam uma hora de saída mais tardia, rodam mensalmente. Esta rotatividade de horários é aplicada a toda a equipa por uma questão de justiça e equidade, sobretudo considerando que, actualmente, das 13 pessoas dedicadas duas estão grávidas (uma de baixa por gravidez de risco) e três têm*

*filhos menores de 12 anos. Considerando o exposto, é desde logo inviável a possibilidade de iniciar o período de trabalho diário às 8h uma vez que o Call Center, onde presta funções, só inicia o atendimento às 9h." Por outro lado, admitir a sua exclusão dos horários rotativos mais tardos introduziria uma perturbação na equipa em que 50% das pessoas têm uma situação pessoal e familiar idêntica.*

*Assim sendo, a aceitação de um horário fixo no seu caso concreto implicaria que fossem sacrificados outros colegas que teriam que cumprir mais vezes os horários mais difíceis, não obstante terem situações pessoais e familiares complicadas que implicam, tal como a sua, uma gestão completa. Pelos motivos expostos não nos é possível aceder ao seu pedido"*

- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CI) 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

actividade 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 57º 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 57º 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 CI, 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 o metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não interior 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 56.0 estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que ‘a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes’, e que ‘os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte 1 da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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”.

- 2.5. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, por a trabalhadora ter apresentado um pedido de horário flexível entre as 08h00 e as 17h00, fora do período da organização dos turnos da empresa que são entre as 9h00 e as 20h00.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ... , S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora poder apresentar novo pedido, caso assim o entenda, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE**

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CTP vota favoravelmente o presente parecer.*

*No entanto, o sentido do voto não é justificado pela questão da existência de exigências imperiosas, mas antes por entenderem que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho”.*