

## PARECER N.º 345/CITE/2018

**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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 977 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 09.05.2018, a CITE recebeu da sociedade ... 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 04.04.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *" Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, de 6 anos e que faz parte do meu agregado familiar.*
  - 1.2.2. *A minha filha encontra-se a frequentar um Jardim de Infância, no seguinte horário: de Segunda- feira a Sexta -feira das 07h45 às 18h30.*

- 1.2.3. *Sendo que o meu marido, trabalha em Regime de Trabalho Móvel, ou seja trabalha por turnos com dias de descanso rotativos, não exercendo qualquer flexibilidade de horário relativamente ao exposto.*
- 1.2.4. *Desta forma, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o Regime de Flexibilidade de Horário que me permita estar com a minha filha ao fim de semana e conciliar o meu horário de trabalho com o horário de funcionamento do infantário.*
- 1.2.5. *O Direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.6. *De harmonia com o disposto no Artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*
- 1.2.7. *Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito”.*
- 1.3. Em 19.04.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção no passado dia 5 de Abril de 2018, da sua comunicação solicitando a aplicação do regime de horário flexível.*
- 1.3.2. *Cumpre-nos, antes de mais, informá-la que, nos termos do n.º. 2 do art. 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 de termo do período normal de trabalho diário.*

- 1.3.3. *O que o regime legal do horário flexível compreende não é a alteração do horário para um horário fixo, e sim a flexibilidade quanto à hora de entrada e de saída, dentro do horário de trabalho atualmente aplicável ao trabalhador.*
- 1.3.4. *Não obstante, analisadas as opções existentes, concluímos ser possível atribuir-lhe um horário flexível, indo assim ao encontro das suas pretensões. Assim sendo, em cumprimento do n.º 3, do art. 56.º do Código do Trabalho, flexibiliza-se o cumprimento do horário, nos seus períodos normais de trabalho diário, nos seguintes termos:*
- *Período de trabalho diário: 8 horas.*
  - *Períodos de presença obrigatória: das 10h00 às 11h00 das 13h00 às 16h00.*
  - *Intervalo de descanso: 1 horas, entre as 11h00 e as 13h00.*
  - *Entrada: a partir das 08h30 (hora de abertura do estabelecimento).*
  - *Saída: até às 18h30 (hora de encerramento do estabelecimento)*
- 1.3.5. *A escolha dos dias de descanso semanal não se enquadra no regime do horário flexível, sendo certo que se trata de pretensão que não nos é possível satisfazer, até porque o estabelecimento encontra-se encerrado aos domingos e terças-feiras, datas em que são estabelecidos os dias de descanso de todos os funcionários”.*
- 1.4. Em 27.04.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de decisão do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Acuso a receção da vossa missiva datada de 19 de Abril de 2018, por mim recebida no dia 23 de Abril de 2018.*
- 1.4.2. *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.*
- 1.4.3. *Embora V.Exas. considerem que os dias de descanso não se enquadrem no regime do horário flexível, o meu entendimento é diferente, tendo em conta que os dias de descanso fazem parte do horário de trabalho dos trabalhadores e no âmbito do exercício deste direito que é um direito das crianças, ainda faz mais sentido que seja entendido desta forma, até porque como V. Exas. bem sabem, os Infantários encerram aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.4.4. *Compreendo que no estabelecimento onde me encontro a prestar trabalho, que encerra às terças-feiras e domingos que não seja possível fixar o meu dia de descanso também aos sábados, mas parece-me perfeitamente possível e viável a transferência de local de trabalho para o estabelecimento situado na galeria de lojas do ... que labora os 7 dias da semana, podendo desta feita, serem fixados os dias de descanso aos sábados e domingos.*
- 1.4.5. *Fico na expectativa de que analisem esta possibilidade até porque sendo este um direito da criança e até esta ter 12 anos de idade, não consiste num direito para a vida toda.*
- 1.4.6. *Posto isto, solicito que relevem na vossa decisão ou caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*

- 1.5. Em 04.05.2018, a entidade empregadora respondeu à apreciação da trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.5.1. *“Acusamos a receção no passado dia 27 de Abril de 2018, da sua comunicação, onde solicita a reapreciação sobre a distribuição do dia de descanso complementar, bem como a alteração do seu local de trabalho para o ...*
- 1.5.2. *Cumpre-nos, antes de mais, informar V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que o estabelecimento desta empresa sito no ... labora de Segunda a Domingo, das 09h00 às 22h00, sendo o horário deste estabelecimento dividido por dois turnos rotativos de oito horas, um das 09h00 às 18h00, e outro das 13h00 às 22h00, sendo os períodos no turnos e de sábado e domingo os que têm maior afluência, e conseqüentemente, os que necessitam de um maior número de trabalhadoras.*
- 1.5.3. *Neste momento das 6 trabalhadoras, necessárias para a manutenção viável do estabelecimento, já se encontram duas trabalhadoras a desempenhar trabalho em horário flexível, sendo impossível flexibilizar o horário de qualquer outra funcionária sobre pena de o cumprimento do horário de funcionamento contratualizado junto do ... ser incumprido, e conseqüentemente a manutenção do estabelecimento se tornar inviável.*
- 1.5.4. *Acresce ainda que a sua entidade empregadora, por mais sensível que esteja com a sua situação, não tem qualquer interesse em efetuar urna troca de local de trabalho de nenhuma trabalhadora daquele estabelecimento para o seu, nem poderá prescindir dos seus serviços no local de trabalho a que neste momento está afeta, pelo que não*

*será possível satisfazer o seu pedido de transferência de local de trabalho.*

- 1.5.5.** *Ainda que a liberdade de o trabalhador dispor sobre o dia de descanso semanal se encontrasse dentro do regime de flexibilidade previstos na lei, o que não é o entendimento desta empresa, não é possível alterar o seu dia de descanso uma vez que, como é do seu conhecimento, esta empresa encerra às terças-feiras e domingos, laborando somente das 08h30 às 18h30 às Segundas-feiras, e no mesmo horário de Quarta-Feira a Sábado.*
- 1.5.6.** *Nem tão pouco é possível estender o seu horário de trabalho para além das 8 horas diárias de forma a tentar diminuir o tempo de trabalho prestado ao sábado uma vez que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> inúmeras vezes declarou ser impossível trabalhar um minuto para além das 18h00, incumprindo inclusivamente o disposto no n.º 3 do artigo 203.º do Código do Trabalho, e chegando a deixar clientes com serviços inacabados e cabeças molhadas, como aconteceu no início do passado mês de Abril, pelo que não se vislumbra outra alternativa que não o cumprimento do horário flexibilizado nos moldes do estipulado na última carta que lhe remetemos.*
- 1.5.7.** *Como oportunamente lhe respondemos a 19 de Abril de 2018. e após apresentar o seu pedido de horário flexível, o seu horário prontamente foi flexibilizado, pelo que, não havendo lugar a recusa, não haverá lugar, no nosso entendimento, à apreciação por parte da C.I.T.E., não havendo qualquer obrigação de remeter a presente, nem demais comunicações àquela entidade. Ainda assim, e somente por cortesia, informamos V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que esta e demais comunicações trocadas com*

*V.ª Ex.ª relativamente a este tema serão remetidas aquela entidade pública”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 do citado artigo 56.º 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.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, 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 I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora apresentou razões que demonstram exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que a questão se resume aos dias de folga que a trabalhadora pretende, ou seja, sábado e domingo.
- 2.4.1. Sucede, porém, que o horário de funcionamento do estabelecimento onde a requerente trabalha, encerra às terças-feiras e domingos, o que não é alterável por via do pedido de horário flexível de trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- 2.5. Salieta-se que a transferência de local de trabalho não cabe no âmbito dos pareceres prévios à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades familiares, emitidos por esta Comissão.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**