

## PARECER N.º 691/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.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 3579 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27.11.2018, a CITE recebeu da ..., 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 23.10.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. Que está *“a exercer funções de ..., na loja ..., na ..., vem expor o seguinte:*
  - 1.2.2. *Que a requerente é mãe de duas filhas, de 5 anos e de 8 meses de idade, e vive com o seu cônjuge pai das crianças, conforme atestado da Junta de Freguesia.*

- 1.2.3. *Atendendo à necessidade de acompanhamento das suas filhas menores de idade e na impossibilidade de haver quem tome conta delas em determinados horários do dia ou dias da semana, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer autorização para que o seu horário de trabalho seja organizado dentro dos seguintes limites:*
- *De segunda a domingo, entre as 10.00h e às 19.00h;*
  - *Manter o regime de descanso semanal atual;*
  - *Está disponível, caso seja oportuno e benéfico para a empresa, praticar o horário concentrado seguido.*
- 1.2.4. *O motivo do seu pedido prende-se com o facto da incompatibilidade dos horários praticados, quer pela creche que tem um período de funcionamento até 18h30m, quer pelo ATL até às 19h30, sendo que atualmente pratica horário até às 20h00m.*
- 1.2.5. *Mais informo que este horário deverá ser atribuído a partir de 26/11/2018, mantendo-se até as menores atingirem os 12 anos de idade.*
- 1.2.6. *Para agravamento da situação, o seu cônjuge tem como profissão ... da ..., que pelas características específicas do seu serviço, pratica horário por turnos, inclusive períodos noturnos e fins de semana, prestando serviço a mais de 50km da área de residência”.*
- 1.3. Em 12.11.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Tendo presente a sua carta datada de 25/10/2018, rececionada nos nossos serviços a 26/10/2018, através da qual nos veio solicitar*

*autorização para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de segunda-feira a domingo, entre as 10:00 e as 19:00 horas, mantendo os dias de descanso semanal do horário atual, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem a organização dos tempos de trabalho da loja onde V. Ex.º exerce a sua atividade profissional, num esforço de lhe permitirem conciliar a sua vida familiar e pessoal com a sua vida profissional, concluíram que a única hipótese de lhe atribuir um horário diurno, sem comprometer exigências imperiosas do funcionamento do aludido estabelecimento, seria a de V. Exa, deixar de exercer as funções de ..., para passar a exercer as funções de ....*

**1.3.2.** *A referida alteração de funções seria feita nas seguintes condições:*

- A carga horária semanal passaria de 40:00 para 35:00 horas;*
- Manteria a categoria profissional de ...;*
- A retribuição base mensal de € ... (...) seria reduzida para € ... (...);*
- Manteria o prémio de produtividade de 1,2%, bem como a comissão global de 1%, ambos calculados sobre o resultado das vendas diárias sem IVA, divididas sobre as horas trabalhadas diariamente por todos os trabalhadores, multiplicado pelo número de horas de trabalho que a trabalhadora prestar;*
- Manteria o valor diário de € 7,50 (sete euros e cinquenta cêntimos) do subsídio de refeição.*
- As 35:00 horas semanais seriam distribuídas de acordo com o horário que agora lhe propomos"*

- 1.4. Em 21.11.2018, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *No seguimento da vossa carta, datada de 12 de novembro 2018, rececionada a 14 de novembro 2018, após análise ao conteúdo da mesma, vem por este meio apresentar a V.Ex.<sup>a</sup> os seguintes argumentos à recusa da vossa proposta:*
- 1.4.2. *Manter a sua proposta inicial apresentada, por carta registada, no dia 25/11/2018, pelos motivos invocados na mesma, com a respetiva documentação de prova.*
- 1.4.3. *Esclarecer que a sua categoria profissional é de ..., desempenhando funções de ..., em que o contrato assinado é de ..., assim como todos os colegas de trabalho, o que significa que são todos polivalentes e que a designação de ... é apenas um nome interno dado a quem recebe um prémio, e não uma função.*
- 1.4.4. *Recusar a proposta de alteração de carga horária de 40 horas para 35 horas semanais, uma vez que 'concluíram que a única hipótese de lhe atribuírem um horário diurno, sem comprometer o funcionamento do aludido estabelecimento" seria distribuir as 35 horas semanais de acordo com o horário proposto, em que afirmam não haver horário das 10h00 às 19h00, podendo, no entanto, observar-se de que há apenas dois dias da semana em que não praticaria esse horário (segunda e quarta feira), terça feira seria Folga, e os restantes dias o horário seria das 10h00 às 19h00. Podendo, assim, concluir-se que, afinal, esse horário existe e é possível neste estabelecimento.*

- 1.4.5. *Realçar que é impensável perder rendimentos, pois além de encargos já anteriormente assumidos, com as duas filhas menores a cargo advém o conseqüente acréscimo de despesas.*
- 1.4.6. *Finalmente gostaria de salientar que sempre foi uma trabalhadora dedicada, leal e com o máximo empenho profissional, em que muitas vezes colocou a sua vida pessoal em segundo lugar, em prol da sua vida profissional, assim como recordar que durante 5 anos praticou o horário das 14h00 às 23h00, bem como das 15h00 às 00h00, mesmo com uma filha menor e com imenso sacrifício pessoal e familiar. Tendo em conta que foi mãe novamente (14/02/20 18), tornou-se inoportável praticar o mesmo horário com duas filhas menores, por não poder desempenhar corretamente o seu papel de mãe, com a dedicação exigida e exigível nos tempos atuais”.*

## 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, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários

e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
  
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**