

**PARECER n.º 703/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 3673 - FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 03.12.2018, 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 29.10.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que foi *“admitida ao serviço de V. Exas, em 02 de Setembro de 2007, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., na Loja, em ..., vem pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56.º n.ºs 1, 2 e 3 conjugado com o art. 5.º n.º 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

- 1.2.2. *Sou mãe solteira de uma filha menor de 2 (dois) anos que depende de mim e necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (certidão de nascimento e declaração da junta de freguesia).*
- 1.2.3. *Conforme Processo de Regulação das responsabilidades parentais por mutuo acordo "a filha ficará aos cuidados da progenitora e com quem residirá habitualmente".*
- 1.2.4. *A minha filha menor sofre de doença crónica "quadro alteração do padrão de marcha, secundário a dismetria MIS (Esq. + curso 2 cm) congénita" - de acordo com declaração médica.*
- 1.2.5. *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 19H30M de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado;*
- 1.2.6. *Não indico prazo, pois requeiro a redução do horário de trabalho, enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos da minha filha menor previsto no Código do Trabalho;*
- 1.2.7. *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da empresa onde trabalho, fluxo de clientes e a especificidade do pedido.*
- 1.2.8. *Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a acompanhar, assistir e apoiar à minha filha menor de 2 (dois) anos".*

- 1.3. Em 22.11.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da V. carta contendo um pedido de “Flexibilidade de Horário de Trabalho”, nos termos do disposto nos artigos 54.º a 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2. *Em Agosto de 2018, recebeu esta empresa um pedido para praticar um horário “a tempo parcial de 5 horas diárias e 25 semanais dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 9h30 e as 16h30, de segunda a domingo sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal) praticado - plataforma móvel;”.*
- 1.3.3. *Em Outubro, emitiu a C.I.T.E. parecer favorável à recusa por esta empresa. Mesmo tendo afirmado que poderia “formular novo pedido de acordo com o presente parecer”. V. Ex.a optou, agora, por apresentar pedido a que chamou de “horário flexível”, mas referente a um horário completo.*
- 1.3.4. *Como é possível, em dois meses, alterar-se tão radicalmente o horário de que necessitava para conciliar a vida profissional com a vida familiar, passando de horário a tempo parcial para a tempo completo? Como é evidente, tal “alteração” resulta única e exclusivamente da recusa emitida pela C.I.T.E. É que não é crível que tenha surgido alguma alteração em dois meses. Facto que revela, claramente, o recurso abusivo a meios legais que investem V. Ex.a em verdadeiros direitos potestativos que permitem impor obrigações a empresas.*

- 1.3.5. *Não tendo apresentado qualquer justificação para esta alteração, certamente a C.1.T.E. não deixará de relevar a total falta de fundamentação para essa alteração, até porque, é a C.I.T.E. que tem que justificar se o seu pedido está ou não fundamentado. Se assim não fosse, poderiam os requerentes apresentar sucessivamente pedidos com justificações totalmente distintas de mês a mês...*
- 1.3.6. *Por outro lado, cabe referir, mais uma vez, que esta empresa, tentando ir de encontro ao interesse manifestado no anterior pedido, e não podendo aceder ao horário pretendido na loja de ..., ofereceu a hipótese a V. Ex.a de praticar o horário pretendido na loja localizada no centro comercial ..., em .... V. Ex.a recusou.*
- 1.3.7. *O horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas "faixas" temporais (as "faixas de variação") para o início e para o termo do trabalho normal diário - cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo.*
- 1.3.8. *Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as "plataformas fixas"), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 1.3.9. *Ora, a trabalhadora não pode, simplesmente, solicitar uma "plataforma móvel" e não "fixa", até porque, é a própria lei que determina que o trabalhador tem que cumprir obrigatoriamente, pelo menos, um período de presença obrigatória (uma plataforma "fixa" ou*

*obrigatória) com duração igual a metade do PNT diário (cfr. alínea a), do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho).*

- 1.3.10.** *É evidente que a trabalhadora peticiona um horário fixo ou rígido. Ao contrário do determinado pela lei, verifica-se, assim, que é a trabalhadora, ela própria, que fixa o seu horário - quer trabalhar entre as 09h30 e as 19h30).*
- 1.3.11.** *O que a lei determina é que é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho.*
- 1.3.12.** *Não é o trabalhador que, pode, livremente, escolher o horário de trabalho que quer praticar.*
- 1.3.13.** *Note-se: esta empresa não determinou sequer as faixas de variação de início e termo do PNT e a trabalhadora já está a escolher um qualquer horário de trabalho.*
- 1.3.14.** *“Em síntese, o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador dentro dos limites legais.*
- 1.3.15.** *“Não existe um direito potestativo do trabalhador a um certo horário: a única consequência que é automaticamente desencadeada pelo ato de vontade do trabalhador é a constituição do empregador na situação de dever fixar um horário ou, nos termos previstos, recusar essa pretensão.”*

- 1.3.16. *O que a trabalhadora pretende é escolher o seu horário de trabalho e trabalhar no horário da manhã e não à noite e, ao contrário dos demais trabalhadores ter um horário fixo.*
- 1.3.17. *E isto tudo não é um “horário flexível”, nos termos do disposto no artigo 56.º do C.T. Isso e pretender escolher um novo horário de trabalho.*
- 1.3.18. *Pelos motivos expostos decidiu esta empresa recusar o pedido de V. Ex.a”.*
- 1.4. Em 26.11.2018, 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. *“Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 09h30 e as 19h30 (plataforma móvel) enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido.*
- 1.4.2. *A questão de ter pedido novo requerimento para a flexibilidade de horário reside no facto de a empresa ter recusado o tempo parcial requerido que me permitira equilibrar a minha necessidade extrema de apoio à minha filha menor e as condições mínimas económicas que permitam garantir uma vida digna para mim e minha filha;*
- 1.4.3. *Não tendo sido possível qualquer entendimento tive de recorrer aos mecanismos legais de modo assegurar a devida e adequada tutela da minha filha de tenra idade. Não é aceitável que considerem o recurso abusivo pois o que pretendi foi uma solução que acautele os interesses das partes. Portanto, é de todo inaceitável e sem fundamento tal acusação;*

- 1.4.4. *A transferência de local de trabalho para a loja do ... que dista a mais de 18Km do meu local de residência, poria em causa o meu pedido e indispensável apoio a minha filha menor;*
- 1.4.5. *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado (plataforma móvel) e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente prática horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade e nem sequer a invocam;*
- 1.4.6. *Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram e não ter a quem deixar a minha filha menor que, inclusive, como já referi, sofre de doença crónica.*
- 1.4.7. *Dadas as circunstâncias referidas e, sem prejuízo dos fundamentos legais, estou certa que terão em consideração os motivos invocados adotando-se uma solução que salvguarde os interesses das partes”.*

## **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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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, 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 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO O REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS**

FINANÇAS APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, A QUE ADERIU A CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:

*“O trabalhador apresenta uma pretensão na defesa dos seus direitos e interesses e ao empregador cabe tomar uma posição de acordo com o que entende serem as exigências do funcionamento da sua empresa; nesta relação, não pode haver espaço para juízos de intenção sobre o requerimento do trabalhador, ainda mais quando este é legítimo e legal”.*