

## PARECER N.º 21/CITE/2019

**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 3923 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.12.2018, 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 30.11.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. A requerente desempenha funções de *“2ª Caixa na loja ... , desde Março de 2010.*
  - 1.2.2. *Segundo os termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho informar, que pretendo trabalhar em regime de horário flexível de forma a conseguir levar / buscar à creche, bem como prestar assistência na educação e formação ao meu filho menor de 12 anos*

*(... de 5 meses), durante o período com início a 08/01/2019 e termo a 25/07/2030.*

- 1.2.3.** *De acordo com a declaração anexa do horário da Creche e uma vez que a mesma encerra aos fins de semana e feriados, solicito que seja efetuado o meu horário de trabalho na seguinte modalidade: entre as 8h30 e as 18h00; sendo os dias de descanso semanal aos Sábados, Domingos e Feriados.*
- 1.2.4.** *Durante o período de amamentação estou disponível para efetuar as 6 horas seguidas, à posteriori as 8 horas seguidas (sem pausa de 1 hora seguida de refeição).*
- 1.2.5.** *Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação. Uma vez que a loja tem 10 funcionários neste momento, e todos eles se encontram com folgas rotativas, não irá afetar o funcionamento da mesma”.*
- 1.3.** Em 11.12.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Vimos pela presente acusar a receção da sua carta e depois de analisada vimos desta forma responder à mesma.*
- 1.3.2.** *Tomamos a devida nota do seu pedido. Em relação ao horário que permita trabalhar entre as 8h30 e as 18h, não é um horário diário compatível ou possível de adotar face ao funcionamento do estabelecimento em causa, que funciona entre as 10h e as 24h. Como é do seu conhecimento o horário da manhã é das 10h às 19h com 1 hora de intervalo para refeição.*

- 1.3.3. *Quanto ao pedido de laboração apenas de segunda a sexta-feira, os nossos estabelecimentos não contemplam tal horário. O estabelecimento encontra-se num centro comercial e possui um horário de segunda a domingo, os horários de cada trabalhador são organizados também de segunda a domingo com as respetivas folgas semanais rotativas. Como o fim de semana é a altura mais movimentada num centro comercial, é-nos de todo impossível atender ao seu pedido de horário flexível pois tal prejudicaria toda a equipa e afetaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação de novos trabalhadores.*
- 1.3.4. *Acresce ao referido que o horário proposto de horas seguidas de trabalho é ilegal e nunca o poderíamos colocar em prática.*
- 1.3.5. *Na tentativa de irmos ao encontro das suas necessidades a empresa disponibiliza o horário da manhã (10h às 19h, com 1 hora de intervalo para refeição) ou a sua transferência para um dos seus estabelecimentos de rua, situado na Av. ..., em ..., que funciona de Segunda a Sábado com horário das 10h às 19h, com horários organizados também de Segunda a Sábado, sendo o Domingo dia de descanso obrigatório e a outra folga gozada de forma rotativa, com exceções de quadras festivas”.*
- 1.4. *Em 12.12.2018, a 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. *De acordo com a carta recebida, consigo compreender a vossa necessidade de me oferecer o turno da manhã 10h às 19h, com 1 hora de refeição, uma vez que as vossas lojas abrem às 10h00.*
- 1.4.2. *Relativamente a não me poderem dar as folgas fixas aos fins de semana e feriados, não concordo. A loja tem sete funcionários no mínimo desde 2010, e todos com folgas rotativas, logo, não irá afetar o funcionamento nem a situação económica da empresa.*
- 1.4.3. *Relativamente a ser ao fim de semana a altura mais movimentada num centro comercial, não afeta o funcionamento da loja e por vezes trabalhamos mais à segunda-feira do que aos fins de semana, por isso não é linear.*
- 1.4.4. *Não irei prejudicar nem afetar toda a equipa uma vez que a empresa consegue manter as folgas rotativas e ter sempre funcionários suficientes para cada turno de serviço (a loja funciona no mínimo com 2 funcionários no turno da manhã e 2 no turno da tarde), ficando com 6 funcionários a folgar rotativo não irá sobrecarregar nenhum deles.*
- 1.4.5. *Solicito que seja efetuado o meu horário de trabalho na seguinte modalidade, na loja ...: Turno da manhã 10h00 às 19h00; Descanso semanal aos Sábados, Domingos e Feriados.*
- 1.4.6. *Durante o período de amamentação estou disponível para efetuar as 2 horas à saída ou 1 hora à entrada e 1 hora à saída”.*

## 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.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 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.º 4 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. A trabalhadora, no seu requerimento de horário flexível pede um horário entre as 8h30 e as 18h00; sendo os dias de descanso semanal aos Sábados, Domingos e Feriados.

2.4.1. Ora, o horário requerido pela trabalhadora em causa está fora do horário de funcionamento da loja onde esta trabalha, que se inicia às 10h00 e termina às 24h00.

2.5. Na verdade, em face deste argumento da entidade empregadora, a trabalhadora vem, em sede de apreciação, alterar o seu pedido de horário flexível, indicando como horas de início as 10h00 e de termo do período normal de trabalho diário, as 19h00, mantendo os dias de descanso semanal aos Sábados, Domingos e Feriados.

2.5.1. Sucede porém, que nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, após a apreciação da trabalhadora, a entidade empregadora tem que enviar o processo à CITE e já não pode responder à trabalhadora, dado que esta, apercebendo-se da inviabilidade do seu pedido, não o deu sem efeito, formulando um pedido novo.

### 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 ..., sem prejuízo, desta poder apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.

- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por considerar que o motivo de recusa assenta basicamente no facto de o estabelecimento possuir um horário de funcionamento, coincidente com o do Centro Comercial onde se localiza o mesmo ou seja das 10 às 24 horas.*

*Neste sentido, sendo verdadeiro que a trabalhadora solicitou um horário com início às 8.30 e as 18 horas, a verdade é que em sede de resposta à recusa formulada pela trabalhadora esta veio adequar o horário ao do funcionamento e a um turno existente na loja ou seja turno da manhã 10 horas às 19 horas, descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.*

*Pelo que, entendemos que a trabalhadora adequou o pedido ao horário de funcionamento do estabelecimento na sua resposta.*

*Deste modo entendemos que a trabalhadora, tendo adequado o pedido aos fundamentos plasmados na recusa pelo que se considera que a trabalhadora corrigiu o pedido inicialmente formulado pelo que se entende que o parecer devia concluir pelo carácter desfavorável à recusa pelas razões que se expuseram".*