

**PARECER N.º 226/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 1412 - FH/2019**

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 02.04.2019, a CITE recebeu do ..., 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 18.03.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que "exerce funções inerentes à categoria profissional de ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho - Sem Termo, no Serviço de ..., requer, novamente, o regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para superior interesse e salvaguarda do bem estar do meu filho menor.*
  - 1.2.2. *No dia 31 de julho de 2018, entreguei o primeiro pedido de horário flexível, expondo a minha situação familiar. Em 13 de agosto de 2018*

*obtive a resposta por parte dos ..., ao qual junto o primeiro requerimento e a resposta ao mesmo.*

- 1.2.3. Sabendo e compreendendo os constrangimentos do serviço, falei com os meus superiores hierárquicos, na tentativa de haver flexibilidade de ambas as partes, no sentido de ter um horário compatível com o horário do meu marido, inclusivamente poder trabalhar os fins de semana e feriados em que este estaria de folga.*
- 1.2.4. Solicitei, também, apenas fazer manhãs das 8:00 às 16:30. Ambos os pedidos não foram atendidos, uma vez que tenho incompatibilidade de horário com o do meu marido, trabalhando aos fins de semana e feriados e das 14:00 às 20:00 em dias que o meu marido também se encontra a trabalhar. Importa ainda referir que me disponibilizei para ser transferida para qualquer serviço do ..., que pudesse atender ao meu pedido.*
- 1.2.5. Porquanto, não havendo um entendimento entre as partes, venho deste modo, requerer novamente o regime de horário flexível ao abrigo dos artigos já mencionados, invocando as seguintes razões:*
- 1.2.6. Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu esposo e o meu filho, nascido a 5 de junho de 2018. O meu esposo exerce funções inerentes à categoria profissional de ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por tempo indeterminado, na ..., em regime de horário de trabalho por turnos rotativos e com sistema de folga rotativa.*
- 1.2.7. Neste momento o local de trabalho é na ..., com entrada às 9:00 e saída às 19:00. Conta com uma deslocação de cerca de uma hora para cada lado. Importa referir que este horário pode sofrer*

*alterações a qualquer momento, de acordo com o ..., ou seja, se for declarado, por exemplo, ..., o horário passa a 24 horas, não vindo a casa. A partir do dia 1 de julho ..., arranca o ..., estando ausente do domicílio 4/5 dias seguidos. Para além disto, tem que estar disponível para o .... Por todos estes constrangimentos de horários, torna-se inviável o apoio ao meu filho, tendo, desde modo, grandes dificuldades em conciliar a minha vida profissional com a familiar.*

- 1.2.8.** *Encontro-me a residir em ..., e o meu filho frequenta a Creche do ..., A creche funciona no horário das 7:30 às 19:30, estando a mesma encerrada aos fins de semana e feriados. Não disponho da possibilidade de apoio de elementos de família, a quem possa recorrer sempre que necessário.*
- 1.2.9.** *Perante o exposto, venho solicitar que me seja atribuído o regime de horário flexível, na modalidade de horário fixo, de segunda a sexta-feira com salvaguarda dos fins de semana e feriados, no turno da manhã (das 8:00 às 16:30), a partir do mês de maio de 2019, garantindo o período de amamentação, enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determinam, conforme o previsto na lei, de modo a poder conciliar a minha atividade profissional e familiar.*
- 1.2.10.** *Mais uma vez, assinalo que o meu contrato de trabalho me vincula ao ..., que é composto por ..., cada uma delas com ..., pelo que estou disponível para desempenhar as minhas funções de ... em qualquer serviço que me permita a flexibilidade de horário pedida (das 8:00 às 16:30 em dias úteis). Assim peço que reconsiderem o meu pedido”.*

1.3. Em 01.04.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o mesmo mereceu o seguinte despacho:*

1.3.2. *A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário das 08h00 às 16h30 de Segunda a Sexta.*

1.3.3. *O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer favorável condicionado à atribuição do horário flexível, referindo que: “...Será muito difícil atender ao pedido da requerente na sua plenitude... o horário será elaborado de acordo com os normativos legais de segunda a domingo das 8h às 16h30, os turnos que ficarem a descoberto serão distribuídos equitativamente por todos, ... havendo mensalmente um acordo com os senhores ... em causa... com a salvaguarda de acesso ao horário do cônjuge a cada dia 15 do mês antecedente”.*

1.3.4. *Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:*

1.3.5. *Das 08h00 às 16h30 de segunda a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.*

1.3.6. *Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto”.*

1.4. Em 02.04.2019, 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. *Venho por este meio, agradecer a vossa resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário, no entanto com o parecer a ser deferido como condicionado, não vem resolver a minha situação familiar, uma vez que, continuo a não ter solução durante o período que compreende o horário de sábados, domingos e feriados em que o meu marido está a trabalhar. Como é possível observar nos horários que anexei ao meu pedido, existem meses que ele trabalha todos os fins de semana, e por isso, torna-se inviável eu também trabalhar nesses fins de semana, sendo incompatível o exercício de uma parentalidade responsável e tranquila.*

1.4.2. *Relembro que dei disponibilidade para ser mobilizada para qualquer serviço do ... que atendesse este meu pedido.*

1.4.3. *Por estar em causa o superior interesse e salvaguarda do bem estar do meu filho menor, não posso aceitar esta condicionante e venho deste modo solicitar que submetam o meu pedido à CITE para análise nos termos da lei.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 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 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 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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem 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 o ... não concretiza 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.
- 2.5. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo



possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. O empregador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP aprova o projeto de Parecer mas entende que o seu ponto 2.5., não deve estar contido no mesmo, porquanto o seu conteúdo pode causar confusão nos destinatários, não sendo adequado que a CITE possa provocar tal ocorrência”.*