

PARECER N.º 229/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 1429 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.04.2019, 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 06.03.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *Que tem “a categoria profissional de ..., cumprindo horário de trabalho, alternadamente, nos turnos rotativos das 00h00 às 08h00, 08h00 às 16h00 e 16h00 às 24h00, vem requerer a V. Ex.a, nos termos e para os efeitos previstos no art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A aqui requerente é mãe dos menores, uma nascida ... e outro, nascido a ..., com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3. *Sucedo que a aqui expoente vive um autêntico drama pessoal, tendo que recorrer invariavelmente ao apoio da mãe (visto o pai já ter falecido), pessoa de alguma idade, e que nem sempre, por motivos de saúde, pode satisfazer as suas solicitações no que toca aos cuidados básicos a prestar aos seus filhos.*
- 1.2.4. *A agravar a situação, o seu marido trabalha nessa mesma empresa, também em regime de turnos, o que não lhe permite suprir as necessidades de acompanhamento dos seus filhos menores.*
- 1.2.5. *Assim, e como consequência de tudo quanto acaba de se expor, os menores, de apenas 10 e 7 anos, não tem o acompanhamento diário e regular de nenhum dos progenitores, o que afeta o seu crescimento harmonioso e pode até colocar em causa a sua saúde, uma vez que têm que ser transportados de casa para casa de noite, e com temperaturas baixas no inverno.*
- 1.2.6. *Por outro lado, e como alternativa, poderiam colocar os filhos num ATL com horários alargados, que funcionasse para além das 20h00, mas não existe nenhum na localidade que reúna tais características, muito menos que funcione de noite.*
- 1.2.7. *Ora, a única situação que se afigura como viável, perante o cenário demonstrado, é solicitar, o que se faz nos presentes termos, que seja permitido à aqui requerente laborar no horário das 09h30 às 17h30, o que permitiria deixar os filhos na escola e ir buscá-los ao final da tarde.*

- 1.2.8. *Pelos factos relatados, e porque se encontram preenchidos os requisitos legalmente estabelecidos, o exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 06 de Abril de 2019 e justifica-se pelo facto de a ora requerente ter dois filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 25.03.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em resposta à sua carta, sobre o assunto referenciado, rececionada no dia 06 de março de 2019, cujo conteúdo registamos e que passamos a responder.*
- 1.3.2. *V. Exa., solicita autorização de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores, de 10 e 7 anos de idade.*
- 1.3.3. *O período de funcionamento dos ... é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano. O ... está condicionado e devem ser considerados os seguintes aspetos:*
- 1.3.4. *O contrato de prestação de serviços de ..., está definido pelo Cliente em ..., a serem guarnecidas com colaboradores com a categoria profissional de Uma no ...; outra no*
- 1.3.5. *Para cada ... são necessárias 4.2 pessoas alocadas a trabalho por turnos com ... rotativa, de forma a poderem ser garantidos os requisitos da legislação laboral (contrato coletivo de trabalho e código do trabalho), ao nível da carga horaria e dias de descanso.*

- 1.3.6. *Para o conjunto das duas ... e de forma a serem cumpridos todos os requisitos legais, estão contratados 9 colaboradores com a categoria profissional de A fixação de um horário de trabalho das 09:30 às 17:30 de segunda a sexta-feira, neste conjunto de ... não é viável pelos seguintes motivos:*
- 1.3.7. *Onera os restantes trabalhadores com a realização de maior quantidade de trabalho noturno; origina desequilíbrios ao nível dos períodos de descanso e alteração dos turnos de serviço; onera os restantes trabalhadores com a necessidade de realizarem maior quantidade de serviço ao fim de semana e feriados.*
- 1.3.8. *Este último ponto origina um tal desequilíbrio na ... que torna a mesma não legal, ou seja, não seriam respeitados os requisitos de atribuição de descanso semanal ao fim de semana que se encontram definidos na legislação do sector.*
- 1.3.9. *A fixação deste horário de trabalho implicaria obrigatoriamente a contratação adicional de mais uma pessoa com a categoria profissional de ..., de forma a poderem ser atribuídos os períodos de descanso semanal ao fim de semana que se encontram definidos na legislação do sector aos restantes colaboradores, o que oneraria financeiramente a empresa e tornaria inviável a operação.*
- 1.3.10. *Em suma, ao nível da reorganização das ..., não existe viabilidade sem prejudicar os restantes colaboradores.*
- 1.3.11. *A curto prazo seria insustentável manter e gerir a operação, no*
- 1.4. Em 28.03.2019, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Por referência a vossa carta de 25-03-2019, rececionada por mim em mão, no dia 26-03-2019 pelas 17h15m, na presença da ...a ..., entregue pelo ..., venho nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código de trabalho (CT) apresentar a minha apreciação e contestação fundamentada à recusa do meu requerimento de horário flexível, o que faço com os fundamentos seguintes:*
- 1.4.2. *Saliento desde já como sabem, o meu marido é funcionário da ..., onde desempenha as funções ..., e labora também numa ... de 24 horas, com turnos e folgas rotativas.*
- 1.4.3. *Desde sempre fomos uma ... mútua, sem turnos ou folgas em comum, uma vez que em prol da empresa e dos nossos filhos (pensávamos nós), sempre abdicámos de o fazer, penalizando os nossos filhos no sentido em que estes são privados da presença dos pais em conjunto diariamente.*
- 1.4.4. *Ao longo destes anos os menores têm acompanhado os pais nas suas rendições, o horário pretendido evita que os 2 menores tenham que acompanhar os pais nas viagens de 74km nas horas de ..., seja as 8h00m, 16h00m ou 00h00m, no caso específico da ... das 8h00m, durante a semana não é possível fazer com que a filha, agora no 5º ano de escolaridade, consiga chegar a escola a hora de entrada, e no caso específico da ... das 00h00m ambos menores apenas chegam a casa com o progenitor que foi rendido, pelas 00h45m no Inverno sujeitos ao frio que se faz sentir aquelas horas da noite, havendo assim um conflito com o repouso e interferência na saúde das duas crianças que frequentam o ensino obrigatório.*

- 1.4.5. *O menino de 7 anos entra as 9h00m e a menina de 10 entra as 8h20m. Este pedido de horário evita assim a única alternativa, essa completamente descabida e que vai contra a Lei de proteção de menores que era ficarem sozinhos em casa enquanto são feitas as viagens e a ..., foi depois de avaliar estas dificuldades e alternativas possíveis ao nosso alcance (-que eu e o meu marido), tomamos a decisão de requerer a flexibilidade de horário para mim, foi uma decisão muito ponderada e refletida e tem como base a salvaguarda da vida familiar, psicossocial e a saúde dos nossos filhos.*
- 1.4.6. *No entanto não posso deixar de referir que o horário por mim solicitado pode beneficiar bastante o funcionamento da ... no ... (cliente onde me encontro pela empresa no momento).*
- 1.4.7. *Existem de momento 10 ... e não 9, como refere. Estamos divididos 2 por cada letra, existindo 4 letras, uma colega que se encontra de Licença de Maternidade e há ainda um outro colega que está fora da ... de 24 horas, apresentando-se ao serviço de 2ª a 6ª feira e que como qualquer outro ...tem como parte do seu ..., à entrada coloca os seus pertences no escritório da ... e não na sala de pausa como os restantes ..., as tarefas que realiza são equiparadas as de um ...pois ele dá formação no posto de trabalho e coordena equipas.*
- 1.4.8. *Os ... que desempenham funções no ... são substituídos por elementos com ... que estão nas mesmas ... de H24, por cada equipa de ... existem cerca de 2 a 3 pessoas que substituem os ... com regularidade.*
- 1.4.9. *Tendo o dia de ontem como exemplo a minha ... foi efetuada por um desses elementos e não por um ..."contratado" como nomeia na sua resposta, daí quando refere que a alteração das ... devido ao meu*

pedido e ao prejuízo que isso traria para os restantes colegas, não está a ter em consideração a atual Gestão das chefias no ..., nem a sua flexibilidade nos dias de hoje, por exemplo uma situação que ocorre é o de um dos ... ser também o responsável pela formação e ter que se ausentar do cargo de ... (por vezes semanas a fio), sendo que durante esse período é substituído por um ...que é substituído por elementos com ... é de referir ainda, que nenhum dos elementos que desempenham ..., está a usufruir deste direito que solicito.

1.4.10. *O caderno de encargos requer 1 ...no ... e 1 ...no ..., mas saliento que o mesmo não obriga a que os horários desta vertente de H24 seja 00h00m-08h00; 08h00-16h00 e 16h00m-00h00m, existem inúmeras ... que podem ser aplicadas com outros horários, por exemplo, 01h30m-09h30m; 09h30-17h30m; 17h30m-01h30m, até porque no passado esta mesma ... de H24, já esteve dividida noutros horários em acordo com os elementos da ... e foi autorizado e esteve em vigor o horário 8h00-20h00m; 20h00m- 08h00m dois dias a trabalhar 2 dias de folga.*

1.4.11. *Sendo que, se em alguma circunstância, a atribuição do horário que solicito, que é o de maior afluência de ..., maior ... e funcionamento de serviços no ..., bem como é o período que se faz a integração de novos elementos, se sobrepuser ao horário de outro colega com o mesmo cargo será uma mais-valia no apoio a entrada dos elementos novos, e ao acompanhamento destes e dos mais antigos em termos de qualidade, postura e formação para o qual estou qualificada devido a possuir o CAP. Estas tarefas necessárias para o bom funcionamento da ... fazem parte das responsabilidades de um ..., responsabilidade que até à cerca de 1 mês era de 2 ... no ... de ..., mesmo sendo como refere na sua carta, a ... e o caderno de encargos 1 no ... de ... e outro no ... de ... de ..., estavam ambos no ...*

de ... e o serviço no ... de ... de ... era assegurado por elementos com ... que colmatavam o lugar do

1.4.12. *É ainda de referir que segundo o artigo 56.º ponto 5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira, sou ... desde Junho 2010, sempre trabalhei em regime de turnos até a data, no entanto este pedido deve-se a importância de dar estabilidade aos meus filhos, para que estes se concentrem na vida escolar, possam ter como o acompanhamento de pelo menos 1 progenitor, que tenham uma rotina que possam ter atividades de lazer, este requerimento é nesse sentido, de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, coisa que tenho abdicado ao longo destes anos e que está afetar a estabilidade emocional dos meus filhos.*

1.4.13. *Em relação a contratação de uma outra pessoa para o cargo de ..., no meu ponto de vista é completamente indispensável haver gastos acrescidos e por isso não percebo em que esta situação pode onerar financeiramente a empresa, visto não estar abdicar das minhas funções e deveres para com a empresa, apenas solicito um ajuste de horário pelos motivos anteriormente referidos.*

1.4.14. *Ainda referente a parte financeira devo acrescentar o seguinte: ...€ é o ordenado base de um ..., no caso de ... a desempenhar funções de ... acresce um prémio de função de ...€, o ordenado base de um ... é de ...€ e a este valor acresce ainda um Subsídio de Função de ...€. Neste horário que solicito não receberia horas noturnas, sendo substituída por alguém que já se encontra nesta ... de H24 e que já as recebe, por outro lado aos ... (aqueles que estão na ... de H24) é pago*

mensalmente a sua folga compensatória, que para os ... do ... de ... é a Quarta-feira no turno das manhãs e para o de ... de ... é a quinta-feira também no turno da manhã, sendo que facilmente se consegue adaptar a ... de maneira a que eu faça esta substituição isso confere, por um lado a folga compensatória aos colegas e por outro a poupança à empresa do pagamento de 8 dias de compensação sendo que estas horas são pagas a 125%, cerca de ...€ por dia a 2 Chefes por semana o que dá um total de cerca de ...€ por mês.

1.4.15. *Em relação ao momento que escolhi para fazer este pedido, questão que já me foi colocada anteriormente pelo ..., uma vez que laboro neste sistema há vários anos, esclareço que desde sempre contei com o apoio de familiares, que nos permitiam diversas vezes a conciliação da vida profissional com a vida escolar dos meus filhos (saliento que não menciono a vida familiar).*

1.4.16. *Nos últimos 2 anos faleceram os avós materno e paterno, situação que fragilizou as avós estando neste momento a avó materna a debater-se com um cancro e a paterna reformada por invalidez. Para auxiliar a avó materna mudamos de residência, cerca de 37km do nosso local de trabalho para mais perto desta. A minha irmã que se encontrava numa situação de desemprego de longa duração e que era uma grande ajuda começou a trabalhar em janeiro de 2019, por tudo o que menciono, é de compreender, quer as razões quer o momento que escolho para fazer este pedido. Apenas gostava de acrescentar que o Profissionalismo e a Maternidade podem perfeitamente ser conciliadas se ambas as partes estiverem interessadas.*

- 1.4.17. *Em resumo sobre a sua recusa ao meu pedido, relembro V. Exa que, segundo a lei em vigor, só pode recusar o pedido com o fundamento em exigências impiedosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, portanto segundo os seus motivos apresentados no concordo que o meu pedido cause danos no funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, ora vejamos, o horário que solicito é um horário compreendido entre o maior fluxo de ... no ..., bem como um aumento significativo de fluxo de ..., pois é nesse horário que funciona a parte administrativa do ..., assim como a maior parte dos serviços de ..., tenho como cargo ... que está destinado a gerir operativa durante o serviço, bem como a fazer avaliação e correção de anomalias, acompanhamento de elementos novos e formação continua no posto de trabalho. Atualmente a nossa operativa é composta por 240 elementos, mas estando agregada a uma equipa apenas consigo realizar essas tarefas a 1/4 da operativa, com o horário aqui solicitado consigo fazer as tarefas aqui descritas a todos os elementos da operativa, o que se transmite numa melhor qualidade de serviço prestado. Quanto a impossibilidade de me substituir durante o período do horário que solicito e durante o resto do horário de funcionamento do ..., existem mais 9 ... , (incluindo o pai dos meus filhos, meu marido) bem como cerca de 40 elementos com ..., que lhes permite assegurar as funções pois têm as condições legais para tal (formação exigida pelo ...)”.*
- 1.5. *Em 03.04.2019, a empresa respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.5.1. *“Na sua carta de 06/03/2019, V. Exa., solicita autorização de trabalho em regime de horário flexível das 09:30 às 17:30, não é referido que se pretendia em dias uteis.*

- 1.5.2. *A afirmação de V. Exa. segundo a qual “foi em prol da empresa que abdicou de rendições mútuas”, carece de veracidade, porque tal situação foi resolvida considerando as preferências no planeamento de trabalho de V. Exa. e do seu marido.*
- 1.5.3. *Desde 01/06/2010, que V. Exa. e o seu marido desempenham funções de ... (... e/ou ...), quer em letras fixas das equipas de trabalho, quer como elementos de férias.*
- 1.5.4. *V. Exa. e o seu marido sempre manifestaram à empresa a vontade de não serem colocados no mesmo turno (na mesma letra), para que as folgas não coincidissem. Manifestaram sempre à empresa a preferência por organização do trabalho em ... mútua.*
- 1.5.5. *Este pedido sempre foi atendido pela empresa. Mesmo nas alturas em que algum estivesse como elemento de férias (sujeito a maior rotatividade de letras de trabalho) e em determinados períodos, por motivos organizacionais, poderiam existir sobreposição e necessidade de terem de realizar os mesmos horários (mesma letra de ...).*
- 1.5.6. *Os pedidos eram analisados pela empresa, no sentido de se avaliar a viabilidade dessa pertença durante o período considerado (+/- 15 dias). Quando tais pedidos não eram possíveis de satisfazer, a empresa proponha outras soluções (por exemplo através da alteração da letra de ... de colega de trabalho durante aquele período).*
- 1.5.7. *Houve situações de sobreposição em que V. Exas., se manifestaram no sentido de não existir necessidade de alteração.*

- 1.5.8. *Houve situações em que foram os próprios colegas de trabalho a tomarem a iniciativa para a troca de letra de trabalho durante os períodos em que existia sobreposição de horários.*
- 1.5.9. *Ao invés do que foi referido na carta de V. Exa., tal situação nunca foi em “prol da empresa”. Sempre foi uma opção pessoal de ambos, a qual sempre foi aceite, entendida e correspondida pela empresa.*
- 1.5.10. *No ... existem 9 (nove) ... e não 10 (dez) conforme refere na sua carta.*
- 1.5.11. *O acompanhamento dos cerca de 240 elementos de segurança é efetuado por uma equipa de ... em horário de 24 horas, que acompanham todos os elementos de segurança. Esta não é competência de uma só pessoa.*
- 1.5.12. *Refira-se o fato de não poder ser associado de forma direta e restrita o horário de maior fluxo de ... com a posição de*
- 1.5.13. *Relativamente às considerações feitas na carta de V. Exa. sobre a organização e a possibilidade de contratação de pessoal, parece-nos desapropriado. Esta é uma competência da gestão. Mantemos o teor da n/carta Refa.: ..., anteriormente enviada a V. Exa.”.*

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, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com*

fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.1. 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 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 ..., por forma a serem cumpridas as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.**
- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.