

**PARECER N.º 359/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 2375 - FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 14.06.2019, 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, a trabalhadora, a exercer funções de Operadora Telefonista, desde Outubro de 2006, na ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A trabalhadora requerente, foi mãe no dia ... de 2017, retomando o exercício das suas funções no dia 17 de Janeiro de 2018 sob o seguinte horário de trabalho:*  
*Entrada: 7 horas - Saída: 13 horas*  
*Descanso: Sábado e Domingo.*

- 1.2.2.** *Os horários de trabalho por turnos, que funcionam na ... são os seguintes:*
- 1º Turno: Das 7 horas às 15 horas*
  - 2º. Turno: Das 9 horas às 17 horas - intervalo das: 12.às 13Horas*
  - 3º. Turno: Das 15horas às 23horas*
  - 4º. Turno: Das 23 horas às 7 horas*
- 1.2.3.** *V. Exa. no exato cumprimento dos deveres funcionais, entendeu por bem, após parto, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do C.T. colocar a trabalhadora requerente no horário de trabalho respeitante ao 1º Turno e 2º Turno.*
- 1.2.4.** *Também é do conhecimento direto da entidade patronal que, a trabalhadora requerente, tem o filho numa creche desde os 6 meses, necessitando de assistência inadiável e imprescindível atendendo-se aos seus 22 meses de idade.*
- 1.2.5.** *Lamentavelmente, sem explicação, entendeu V. Exa. alterar o horário de trabalho da trabalhadora requerente, colocando-a no 3º Turno, com o seguinte horário:*
- Entrada: 15 horas - Saída: 23 horas*
  - Descanso semanal: Variável*
- 1.2.6.** *Por tudo exposto, nos termos das normas legais e regulamentares aplicáveis, vem a trabalhadora requerente solicitar a permanência no horário de trabalho que lhe foi atribuído após o nascimento de seu filho, pelo menos durante dois anos.*
- 1.2.7.** *Apelando, pois, para as indesmentidas provas de isenção e alta noção dos deveres funcionais de V. Exa., a trabalhadora/requerente, muito*

*esperançadamente e convicta como está de que, lhe será feita a Justiça que inteiramente merece.*

- 1.3. Em 24.05.2019, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“No passado dia 06 de Maio de 2019, V. Exa. enviou um e-mail sob o assunto “Flexibilidade de horário”, para o endereço de correio eletrónico, e anexou uma carta, dirigida ao Presidente da Direção da ..., para apreciação deste.*
  - 1.3.2. *Como foi, oportunamente, comunicado pelo Presidente da Direção a V. Exa., aquele endereço de e-mail é pessoal e de pouco uso e não deve ser utilizado para fins profissionais, nomeadamente, porque não foi autorizado para tal utilização e porque a sua comunicação podia nem ter sido vista, em seu prejuízo.*
  - 1.3.3. *Pelo que, solicitou o Presidente da Direção a V. Exa., quer para seu benefício, quer para benefício da ..., e reitera-se, que para qualquer comunicação profissional utilize a via postal ou o endereço de correio eletrónico da Direção.*
  - 1.3.4. *Posto isto, importa esclarecer alguns factos constantes da sua carta e analisar o seu pedido de flexibilidade de horário, o que se faz nos seguintes termos e fundamentos:*
  - 1.3.5. *De facto, V. Exa. foi mãe no dia ... de 2017.*
  - 1.3.6. *No entanto, ao contrário do que refere na sua carta, não foi no dia 17 de Janeiro de 2018 que V. Exa. retomou o exercício das suas funções, mas no dia 19 de Janeiro de 2018, data em que informou a ... que já*

*não estava a amamentar o seu filho, mas sim a aleitá-lo e disponibilizou-se para fazer o horário que a entidade empregadora entendesse o mais conveniente para o serviço da ..., com dispensa para aleitação até 20 de Junho de 2018, data em que o seu filho fez um ano.*

- 1.3.7.** *Foi devido à dispensa para aleitação, de duas horas por dia, que, quando retomou as suas funções a 19 de Janeiro de 2018, fazia um horário, excepcional, com entrada às 7 h e saída às 13h, com folgas ao Sábado e Domingo.*
- 1.3.8.** *Mas tal, só sucedeu até Junho de 2018, facto que a sua carta não deixa claro. O que a sua carta também não esclarece é que depois de Junho de 2018, as suas folgas passaram a ser em dias da semana variáveis, ou seja, que nem sempre coincidiam com o Sábado e com o Domingo e passou a poder ser integrada em qualquer um dos turnos da ....*
- 1.3.9.** *Sucedeu que, nessa altura (quando o seu filho fez um ano de idade e não logo após o parto), e ao contrário do que alega no ponto 3 da sua carta, foi V. Exa. que solicitou, verbalmente, ao Presidente da Direção da ... para não a colocar num turno que terminasse depois das 17h, pelo menos durante algum tempo.*
- 1.3.10.** *No entanto, não concretizou por quanto tempo, e deu como justificação que tinha de ir buscar o seu filho à creche, sem falar de quaisquer necessidades inadiáveis e imprescindíveis do mesmo, que agora alega.*
- 1.3.11.** *Atendendo ao seu pedido verbal, a partir de Junho de 2018, V. Exa. foi colocada, tal como pediu e temporariamente, a exercer funções, de forma rotativa, ora no turno da manhã, com início às 7h e saída às 15h,*

*ora no turno intermédio, com início das 9h às 12h e das 13h às 17h, e, como acima referido, com folgas variáveis.*

- 1.3.12.** *Portanto, na elaboração do horário de trabalho, todos os trabalhadores têm direito a verem a sua atividade profissional conciliada com a vida familiar, bem como todos têm direito a verem a sua saúde tomada em consideração.*
- 1.3.13.** *Ora, como V. Exa. bem sabe, a ... tem de organizar e distribuir o trabalho por turnos entre V. Exa. e as outras operadoras - ....*
- 1.3.14.** *Três das acima referidas trabalhadoras começaram a queixar-se a esta ... da falta de rotatividade dos turnos, do prejuízo que isso lhes trazia para conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e para a saúde das mesmas.*
- 1.3.15.** *Convém aqui referir, em matéria de saúde e proteção à mesma, que a trabalhadora ..., atualmente, com 57 anos de idade, foi operada ao coração em Abril de 2017 e a trabalhadora ..., atualmente, com 44 anos de idade, foi no início do ano de 2019, operada ao útero.*
- 1.3.16.** *Posteriormente, a trabalhadora ..., comunicou que ia ser operada à vesícula, no dia 14 de Maio de 2019, e, oportunamente, entregou os certificados de incapacidade temporária para o trabalho, a qual irá durar, previsivelmente, até 14 de Junho de 2019.*
- 1.3.17.** *Na elaboração do mapa de horário de trabalho, a ... tem de conjugar as disposições legais, as queixas das trabalhadoras quanto aos seus interesses e preferências de horário, a situação da incapacidade para o trabalho da trabalhadora ... em virtude da sua operação à vesícula e*

*o período de gozo de férias de outras trabalhadoras, de forma a assegurar o funcionamento da ....*

- 1.3.18.** *Assim, no caso concreto do mês de Maio de 2019, V. foi colocada a desempenhar funções, maioritariamente, no turno da manhã, com início às 7h e saída às 15h; no turno intermédio, com início das 9h às 12h e das 13h às 17h; e foi colocada a exercer funções no turno da tarde, apenas durante 6 dias do mês, com início às 15h e saída às 23h, e com as folgas variáveis que já faz desde Junho de 2018.*
- 1.3.19.** *No ponto 5 da sua carta V. Exa. não explica que faz outros turnos além do turno das 15h às 23h e que já fazia folgas variáveis desde Junho de 2018.*
- 1.3.20.** *Ora, quem lê a sua carta, sem ter conhecimento de mais nada, fica com a sensação que V. Exa. passou a fazer apenas o turno das 15h às 23h e com folgas variáveis só a partir daí, o que não corresponde à verdade, como V. Exa. bem sabe.*
- 1.3.21.** *Pelo exposto, na elaboração do mapa de horário de trabalho, não resta outra alternativa a esta ..., a não ser colocar V. Exa. exercer funções também no turno da tarde com início às 15h e termo às 23h, alguns dias do mês, a fim de garantir a legalidade do horário, o descanso das outras trabalhadoras, os interesses e preferências destas, a proteção da saúde das mesmas e o funcionamento da ....*
- 1.3.22.** *Desta forma, o seu pedido tem de ser recusado. Ainda importa referir o seguinte:*
- 1.3.23.** *Ao contrário do referido no ponto 4 da sua carta, não corresponde à verdade que a ... tenha conhecimento direto que V. Exa. tem o seu filho*

*numa creche, pois, o conhecimento que esta ... tem, é aquele que V. Exa. diz, portanto é um conhecimento indireto ou de ouvir dizer.*

- 1.3.24.** *Ademais, desconhece a ... qual a creche que o seu filho frequenta e quais os horários da mesma.*
- 1.3.25.** *Atenção, não se duvida que o seu filho esteja numa creche, pois o normal nos dias de hoje é isso mesmo. Mas, o que se quer deixar bem claro é que, em concreto e comprovadamente, não tem esta ... conhecimento de nada.*
- 1.3.26.** *Mais, desconhece a ... que necessidades inadiáveis e imprescindíveis tem o seu filho. E, sempre se dirá que necessidades inadiáveis e imprescindíveis é um conceito legal, vago e indeterminado que necessita de ser concretizado, o que V. Exa. não faz, ou seja, não esclarece, em concreto, a razão do seu filho necessitar de assistência inadiável e imprescindível.*
- 1.3.27.** *Refere apenas a idade do mesmo para justificar as necessidades inadiáveis e imprescindíveis. Sendo que, se o seu filho frequenta uma creche, esta deve estar habilitada para cuidar de crianças com essa idade.*
- 1.3.28.** *E, além do mais, o seu filho tem um pai, tem avós, os quais podem, e devem, desempenhar um papel no crescimento do mesmo.*
- 1.3.29.** *Por fim, e talvez devêssemos ter começado por aqui, o seu pedido de flexibilidade de horário não cumpre todos os requisitos legais para que lhe possa ser atribuído.*
- 1.3.30.** *Designadamente, V. não declara, nem prova, que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.3.31. *Da certidão de nascimento do seu filho também não se retira que as responsabilidades parentais foram reguladas e que o seu filho está à sua guarda.*
- 1.3.32. *Portanto, o menor poderá estar a viver com o pai em comunhão de mesa e habitação, na morada deste, sita em ..., em vez de estar a viver consigo na sua morada, sita em ....*
- 1.3.33. *Assim, também por falta de cumprimento de todos os requisitos legais, designadamente o previsto no Art.º 57.º, n.º 1, ai. b), ponto i) do Código do Trabalho, o seu pedido de flexibilidade de horário deve ser recusado”.*
- 1.4. *Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.*

## 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. A declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a requerente. a que alude o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho é, efetivamente um requisito essencial do pedido de horário flexível, que a trabalhadora não preenche.

- 2.5. 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.
- 2.6. Ora, a entidade empregadora apresentou razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, tem de cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, o que pode impossibilitar o cumprimento de todo o período de funcionamento da empresa.

### 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 de acordo entre as partes, ou de esta formular novo pedido, caso assim o entenda, de acordo com 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 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender que todos os elementos constantes do processo, nomeadamente por estar comprovado e não contestado que a trabalhadora se encontra a aleitar a sua criança, entendemos que a trabalhadora solicitou um horário flexível que obedece aos requisitos legais e a declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar resulta claramente da situação comprovada e não foi sequer motivo de alegação por parte do empregador pelo que no caso sub judice entende a CGTP que a exigência da declaração expressa da trabalhadora já existe na empresa, atendendo a que se encontra demonstrado que a criança está a ser aleitada pela trabalhadora.*

*Neste sentido, entendemos que o pedido não deve ser objeto de parecer desfavorável da CITE com fundamento nas razões invocadas, por se considerar que a empresa conhece a situação da trabalhadora e não a coloca em causa relativamente à situação de vivência do menor com a mãe e aqui requerente”.*