

## PARECER N.º 75/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 397 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.01.2019, 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 02.01.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“Venho por este meio pedir que me seja facilitado o horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º.7/2009, de 12.02.*
  - 1.2.2. *Este meu pedido deve-se ao fato e necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar. Tenho uma filha com 4 anos de idade*

*que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. O infantário que a minha filha frequenta encerra as 19h30. O horário pretendido é entre as 9h30 e as 19h, folgar dois fins de semana por mês. E pelo período de 2 anos”.*

**1.3.** Em 15.01.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Recebemos, no dia 2 do corrente, um novo pedido de flexibilidade de horário em que, tal como no anterior, de 7Nov.18, alega a “necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar”, pretendendo que lhe seja estabelecido um horário entre as 9h30 e as 19h, com folga ao fim de semana duas vezes por mês, uma vez que o infantário da filha, menor de 4 anos, com quem vive, encerra, diariamente, às 19h30.*

**1.3.2.** *A propósito das folgas, o Parecer da CITE, emitido no âmbito do pedido anterior refere “a entidade empregadora não pode(ria) ficar na dependência de uma terceira entidade (a entidade empregadora do companheiro da trabalhadora) para estabelecer as folgas da trabalhadora requerente, pelo que esta circunstância constituiria uma exigência imperiosa que poderia pôr em causa o funcionamento da empresa”.*

**1.3.3.** *Ao contrário do que sucedia no anterior, neste novo pedido, nada se invoca relativamente ao cumprimento das obrigações parentais por parte do outro progenitor da menor. Não está, portanto, demonstrada, nem sequer alegada, qualquer circunstância que permita justificar, nesse aspeto, a necessidade de recorrer à prática de*

*horário flexível e que permita ultrapassar aquela consideração apontada pela C.I.T.E.*

- 1.3.4. Mesmo sem levar em conta este aspeto, a verdade é que, infelizmente, não é possível atender este novo pedido sem que a organização do funcionamento da empresa seja gravemente prejudicada. Pelas razões seguintes:*
- 1.3.5. A Empresa considera indispensável para garantia do bom funcionamento das lojas, com vista à obtenção dos resultados desejáveis e de um sã equilíbrio de gestão indispensável à sua viabilidade, efetuar a rotação dos trabalhadores e renovação das equipas. Como, aliás, já foi explicado na n/ ordem de serviço do dia 12 de Outubro passado;*
- 1.3.6. Como sabe, a empresa possui, no distrito do ..., 6 lojas, algumas delas de rua e outras em centros comerciais, sendo que, nos centros comerciais, o funcionamento das lojas implica rotação de escalas de horário;*
- 1.3.7. Foi dentro deste quadro que procedemos à localização do si posto de trabalho na n/ loja do ..., em que o período de funcionamento é das 10h às 21h com escalas rotativas de dois horários diferentes (“manhã” - 10 às 19h; “noite” - 12 às 21h);*
- 1.3.8. A prática, no seu caso, de um horário diferenciado da rotação implicaria a imposição sistemática, ou, pelo menos, com incidência dominante da escala “noite” a duas outras trabalhadoras, uma das quais tem dois filhos menores a cargo, e também alterações mais frequentes dos respetivos dias de folga o que seria manifestamente*

*injusto, contrariando o princípio legal de tratamento igual de situações iguais;*

- 1.3.9.** *Mesmo as lojas de rua da área em causa têm horário de funcionamento até às 19h30 e somente uma delas encerra ao domingo tornando-se portanto, e do mesmo modo, impossível a organização de escalas em condições equitativas e que permitam satisfazer a sua pretensão.*
- 1.3.10.** *Como é evidente, todos os aspetos focados e que digam respeito à igualdade de tratamento de todos os trabalhadores da empresa não podem deixar de ser considerados fatores fulcrais para uma gestão equilibrada e, como tal, exigências imperiosas de funcionamento.*
- 1.3.11.** *Tal como na conclusão da recusa do pedido anterior e mau grado as modificações que agora veio introduzir, mantém-se, portanto, integralmente o que, pela Ordem de Serviço de 12.Out.2018 lhe foi comunicado quanto à localização do s/ posto de trabalho e horário correspondente pelo lhe vimos comunicar a impossibilidade de atender e conseqüente recusa deste novo pedido”.*
- 1.4.** Em 27.11.2018, 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 19h00 (plataforma móvel), com dispensa em dois fins de semana, por mês, enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido (apoio, acompanhamento e assistência de filha menor de 04 anos)*

*dado viver em união de facto e o meu companheiro trabalhar em regime de laboração contínua na ...*

- 1.4.2. O pedido de flexibilidade terá de ser pedido por um dos cônjuges e não está sujeito às alterações do horário de trabalho do outro cônjuge. Não é isso que a legislação prevê nem tal seria possível por gerador, nomeadamente, de instabilidade apenas competindo provar que só um dos cônjuges utilizará a flexibilidade de horário de trabalho, o que me caso concreto;*
- 1.4.3. Não são aceitáveis os factos invocados na intenção de recusa porque poderão sempre ser ajustados os horários dos trabalhadores/operadores não abrangidos pelo regime de flexibilidade de horário de trabalho e não fundamentam (porque não tem razões atendíveis para tal) de que o pedido põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da loja;*
- 1.4.4. Além disso referem que tenho uma colega com dois filhos menores a cargo, mas, no entanto, não requereu a flexibilidade de horário de trabalho. Assim este facto, não colhe na intenção de recusa da flexibilidade de horário de trabalho.*
- 1.4.5. Sendo operadora posso ser colocada na outra loja do Concelho do ..., sendo que a loja dos ... tem mais de 3 (três trabalhadores, não se compreendendo, por isso, os argumentos invocados por V. Exas;*
- 1.4.6. Trata-se por parte de V. Exas assegurar a devida tutela dos filhos menores e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que 'as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e*

*que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente”.*

- 1.4.7.** *Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.”*
- 1.4.8.** *Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhar, assistir e apoiar a minha filha menor numa idade crucial de crescimento e desenvolvimento.*
- 1.4.9.** *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 pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho.*

1.4.10. *Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade e nem sequer a invocam.*

1.4.11. *Dadas as circunstâncias referidas e, sem prejuízo dos fundamentos legais, estou certa que terão em consideração os motivos invocados adotando -se uma solução que salvaguarde 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. Quanto às folgas ao fim de semana, a trabalhadora tendo em consideração o anterior parecer da CITE, propõe-se folgar apenas dois fins de semana por mês, sem qualquer condição ou dependência.
- 2.5. Refira-se que a lei não exige que o outro progenitor comprove trabalhar num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais e que o artigo 56.º n.º 1 “in fine” do Código do Trabalho permite que o outro progenitor possa exercer simultaneamente o direito ao trabalho em regime de horário flexível.
- 2.6. Na verdade, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam 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 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE FEVEREIRO 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 RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.