

PARECER N.º 393/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 1079 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.10.2014, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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. Em 30.09.2014, o trabalhador que tem a categoria profissional de Operador de Condução requer, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o horário flexível, referindo o seguinte:
 - 1.2.1. “O signatário pretende que o regime de flexibilidade lhe seja aplicável a partir de 1 de novembro de 2014 e até 13 de setembro de 2020 (altura em que ..., filho menor do signatário completa os 6 anos de idade) e desde que não se altere a situação familiar atual”.

- 1.2.2.** “O menor identificado no número anterior vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”
- 1.2.3.** “O signatário não usou nunca desta faculdade, pelo que o respetivo pedido de duração não teve sequer início”.
- 1.2.4.** “O outro progenitor do mesmo supra identificado menor, ..., tem atividade profissional, mas não está ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal”.
- 1.2.5.** “O requerente pretende que o seu horário seja prestado de forma que o serviço diário não termine para além das 17,00 horas”
- 1.3.** Com data de 08.10.2014, a entidade empregadora responde ao trabalhador o seguinte:
- 1.3.1.** “Tendo a ..., S.A., recebido o pedido de flexibilidade de horário, vem a mesma informar V. Exa., nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da recusa do referido pedido uma vez que o regime de horário flexível é incompatível e não se articula com os horários e as escalas relativas ao serviço público de transporte prestado pela ..., pelo que o mesmo prejudica e não é compatível com o funcionamento da empresa”.
- 1.4.** Com data de 20.10.2014, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido e discordando dos argumentos invocados pela entidade empregadora.

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 atividade 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º 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 efetuar 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. Na verdade, a entidade empregadora não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, 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 aquele trabalhador.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 do 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014**