

## PARECER N.º 188/CITE/2016

**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 638 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.04.2016, 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. Em 07.03.2016, a requerente solicita o horário flexível à sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A requerente é “operadora de caixa, com contrato celebrado a 07/01/2008 e ao serviço de V. Ex.as desde 05/2010, vem pela presente solicitar a flexibilidade de horários de trabalho, ao abrigo do art. 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e do art.57.º (Autorização de trabalho a tempo parcial ou regime de horário flexível), da lei 07/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter um filho*

*menor de 12 anos ao meu encargo, nascido a 10 de janeiro de 2015, com a agravante do meu marido trabalhar em regime de turnos rotativos com horários noturnos de segunda a domingo, dependendo do meu apoio e acompanhamento, podendo ficar a qualquer momento sem a ajuda de terceiros.*

- 1.2.2.** *Nesta conformidade, solicito a elaboração de horário de trabalho de segunda a sexta entre as 8.30 e as 18.00, tendo o sábado e domingo para descanso semanal, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento, apoiar o meu filho e a conciliar com o horário escolar na instituição que frequenta”.*
- 1.3.** Em 29.03.2016, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

  - 1.3.1.** *“Conforme é do s/ conhecimento, a nossa empresa pauta-se pela prática de condutas responsáveis em termos sociais, assim como pela consciencialização das necessidades dos nossos trabalhadores.*
  - 1.3.2.** *Estando cientes da posição em que se encontra face às suas responsabilidades parentais, e apesar da nossa tentativa de agilizar a situação, não podemos deixar de recusar a sua pretensão em lhe ser flexibilizado o horário.*
  - 1.3.3.** *A recusa prende-se com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, nomeadamente, pelo facto de a CCT que nos é aplicável, celebrada*

*entre a ANAREC e a FEPCES, obrigar a que cada trabalhador goze, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal seguidos e completos no sábado e domingo.*

- 1.3.4.** *Uma hipotética flexibilização no seu horário originário o incumprimento do CCT acima referido, pois a organização do período de funcionamento do estabelecimento por turnos, conjugada com a obrigatoriedade de conceder um fim de semana completo de descanso a cada um dos trabalhadores tornar-se-ia impossível, tal como se poderá constatar através do horário dos turnos para o ano de 2016, que se anexa.*
- 1.3.5.** *A isto acresce que, no momento atual, a empresa não dispõe de capacidade financeira para contratar mais algum trabalhador, que pudesse substituí-la nos períodos de trabalho em que deixaria de prestar serviço.*
- 1.3.6.** *Ainda que humanamente nos custe, pois teríamos todo o prazer em coloca-la em horário flexível, por razões imperiosas de manutenção da empresa em funcionamento, tal se revela impossível neste momento. Isto não invalida que, caso a situação da empresa sofra uma alteração positiva - que é o nosso desejo -, reavaliemos a sua situação e procedamos à flexibilização do seu horário”.*
- 1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, em 04.04.2016, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido e refuta as afirmações da 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.** 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”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4.** Na verdade, a entidade empregadora apesar de alegar 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 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.
- 2.5.** Salienda-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

### **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. 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, 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 27.04.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**