

PARECER N.º 192/CITE/2017

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 479 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.03.2017, a CITE recebeu de ..., LDA., 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 27.02.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio, solicitar pedido de flexibilidade de horário de trabalho entre as 8h00 e as 18h00 de segunda feira a sexta feira e com regime de folgas ao sábado e domingo pelos seguintes motivos:*

- 1.2.2. *Sou mãe com um filho menor de 22 meses de idade, que frequenta a Creche ... com horário de 2^a a 6^a das 7h00 às 19h00, e com uma filha menor de 10 anos de idade, que frequenta a escola*
- 1.2.3. *A minha filha é portadora de uma doença crónica sendo necessário uma maior atenção e vigilância.*
- 1.2.4. *Vivo com o meu companheiro e com os meus filhos atualmente na ... por ser mais perto da creche do meu filho.*
- 1.2.5. *O meu companheiro encontra-se atualmente a trabalhar no estrangeiro sendo a sua estadia em Portugal incerta por motivos da atividade económica da empresa para a qual trabalha.*
- 1.2.6. *O horário que estou a pedir é compatível com o horário da creche do meu filho e da escola da minha filha permitindo leva-los e buscá-los diariamente.*
- 1.2.7. *Durante os fins de semana não tenho familiares que se disponibilizem para tomar conta dos meus filhos.*
- 1.2.8. *Este horário que estou a pedir terá a duração de 2 anos e enquanto o meu esposo estiver no estrangeiro fazendo prova da sua situação.*
- 1.3. Em 09.03.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Damos em nosso poder a carta datada de 27 de fevereiro de 2017 em que nos é solicitada a possibilidade de poder passar a fazer um horário flexível nos termos e para os eleitos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.2. *Com eleito, ainda que pudéssemos ser sensíveis à argumentação que nos transmite na sua carta, o facto é que como sabe as Colegas desta loja trabalham em regime de horário rotativo, estando o quadro de pessoal adaptado aos resultados de exploração, que no caso não comporta a admissão de uma nova Trabalhadora que permitisse suprir os tempos de descanso e de refeição sempre que se verificasse a execução do horário flexível.*
- 1.3.3. *Ou seja, é indispensável que a Empresa e as Colegas saibam os exatos dias e horas em que o trabalho é prestado de forma a se poder organizar os tempos de trabalho de cada trabalhadora, sendo que a natureza do horário a praticar por si em regime de flexibilidade de horário não nos parece adequar-se aos tempos de descanso semanais entre turnos e tempo para tomar refeições dos demais Colegas, tanto mais que as Colegas se encontram em idêntica situação*
- 1.3.4. *Por este motivo é entendimento da Gerência recusar o pedido com fundamento em exigências Imperiosas do funcionamento da empresa e da impossibilidade de substituir a trabalhadora, cuja presença, no caso, se mostra indispensável nos horários pré-definidos. Tem sido assim desde o início”.*
- 1.4. Em 14.03.2017, a 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. *“De acordo com o Art 57.º, n.º 4, venho por este meio apresentar a minha apreciação sobre a recusa da empresa em me atribuir um horário flexível.*
- 1.4.2. *Cabe á empresa a marcação dos dias e das horas em que o trabalho é prestado de acordo com o período de tempo que me é possível para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal, pelo que não existe nenhuma incerteza do horário a praticar.*
- 1.4.3. *Quanto ás refeições dos meus colegas o meu pedido de horário flexível em nada afeta os mesmos, pois os horários praticados são entre as 7h00 e as 20h00, onde as refeições são entre as 11h00 e as 15h00 como é do vosso conhecimento.*
- 1.4.4. *Quanto ao descanso semanal, por motivos apresentados onde o meu companheiro por motivos de necessidade da empresa onde trabalha não é possível determinar os períodos de ausência de Portugal não tenho outro meio para poder ficar com os meus filhos menores”.*

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 actividade 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 57º 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 57º 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 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. Em primeiro lugar 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, 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”.

- 2.5. Ora, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem apresenta razões sobre a impossibilidade de substituir a trabalhadora, nem da sua indispensabilidade, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o empregador 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.