

PARECER N.º 533/CITE/2017

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 1410 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.09.2017, a CITE recebeu da ..., 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. No seu pedido de horário flexível, de 07.08.2017, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. O requerente é *"trabalhador ao serviço da vossa empresa como técnico de eletrónica, desde 15 de janeiro de 2001 e vem, nos termos do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência às suas duas filhas menores de 12 anos, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *O trabalhador exerce funções na vossa empresa há mais de 16 anos com período de trabalho de 2ª a 6ª feira e horário das 09:00h às 18:00h, com intervalo para almoço de 1 hora.*
- 1.2.3. *Após ter gozado a licença parental pelo nascimento da sua filha mais nova, com 6 meses de idade, de imediato essa empresa procedeu à sua transferência de local de trabalho - para loja do ...- com alteração do respetivo horário laboral emergente do funcionamento do estabelecimento - horário com início às 09:00h e término às 21:00h, com prestação de trabalho ao sábado.*
- 1.2.4. *Ora, como é do conhecimento da entidade empregadora, tenho duas filhas menores, de 6 anos e 6 meses de idade, respetivamente, que comigo residem em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.5. *Durante o dia e a partir das 08:30h as menores estão confiadas aos respetivos estabelecimentos de educação, até cerca das 18:30h.*
- 1.2.6. *A partir desse horário, sou eu quem sempre tem assegurado o acompanhamento e a assistência às menores desde o seu nascimento, estando agora impedido devido ao horário de trabalho praticado no estabelecimento.*
- 1.2.7. *As menores não têm quem assegure a sua assistência a não ser eu, já que, a progenitora é trabalhadora independente, na área da advocacia, não possuindo horários certos e, devido às diligências judiciais a sua atividade no escritório é exercida maioritariamente ao final do dia, chegando a casa entre as 19:30h e as 20:00h e trabalhando aos sábados.*
- 1.2.8. *Pelo que, a assistência às menores a partir das 18:30h está, como sempre esteve, a meu cargo.*

- 1.2.9. *De salientar que, a menor de 6 meses de idade carece ainda de grandes cuidados parentais e atenção, estando muito ligada ao progenitor que, inclusivamente, dela cuidou durante a licença parental.*
- 1.2.10. *Tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho, preconizam o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal art.º 59.º, al. b) da CRP e art.º 127.º, n.º 3 do CT.*
- 1.2.11. *Pelo exposto, venho pois solicitar a atribuição, pelo prazo de 2 anos, de um horário flexível para prestar assistência às duas menores minhas filhas, de segunda-feira a sexta-feira com início nunca antes das 09:00h e término nunca depois das 18:00h, sem prestação de trabalho ao sábado, dentro dos limites legais aplicáveis”.*
- 1.3. Em 28.08.2017, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em 6 de Junho p.p., e já após o termos feito pessoalmente, informámos V. Exa. da transferência definitiva de local de trabalho, expondo objetivamente as razões determinantes da mesma.*
- 1.3.2. *Informámos também a alteração do seu horário de trabalho diário e do seu dia de descanso complementar, nos termos da mencionada comunicação, que aqui damos por reproduzida.*
- 1.3.3. *Mais tarde, pelas comunicações de 26 de Junho e de 18 de Julho p.p., explicitámos os termos da transferência.*

- 1.3.4. *Reagiu V. Exa. invocando que a empresa não podia alterar-lhe unilateralmente o horário de trabalho.*
- 1.3.5. *Creemos estar já V. Exa. esclarecido que o podemos fazer.*
- 1.3.6. *Invocou ainda que a transferência importava um prejuízo sério para a sua vida pessoal e familiar.*
- 1.3.7. *Manteve a empresa a sua decisão nos exatos termos das comunicações que dirigiu a V. Exa. e que aqui se dão por reproduzidas.*
- 1.3.8. *Em 1 de Agosto corrente comunicou-nos V. Exa. pretender exercer o direito de dispensa para aleitação da sua filha, nascida em 27/01/2017, e que a mesma se concretizaria em 1 hora no período de entrada e em 1 hora no período de saída.*
- 1.3.9. *Desde o dia 14 de Agosto que assim vem procedendo.*
- 1.3.10. *Agora, pretende que, durante dois anos, o seu horário seja exatamente igual ao que tinha, assegurado nos mesmos e exatos dias em que o prestava.*
- 1.3.11. *Isto nada tem de horário flexível e, objetivamente, mais não constitui do que um meio ínvio de impedir a alteração de horário que a empresa careceu de concretizar.*
- 1.3.12. *Efetivamente as suas pretensões estruturam-se sobre um argumento que não tem a virtude que V. Exa. lhe pretende atribuir: sendo a esposa de V. Exa.'..., e exercendo como profissional liberal, não terá condições para prestar assistência às filhas menores, nem antes das 9 horas, nem depois das 18, nem tão pouco ao sábado.*

- 1.3.13. *Ora, e desde logo, é de assinalar que o trabalho ao sábado tem periodicidade quinzenal, como o trabalho a prestar até às 21 horas só quinzenalmente é que ocorre.*
- 1.3.14. *Assim, é proporcionado e exigível que o casal organize a sua vida por forma a que ambos prestem assistência às menores, de tal modo que não prejudique a possibilidade de V Exa. poder cumprir com o mencionado horário.*
- 1.3.15. *Sobretudo quando a empresa, por exclusiva decisão do casal, suporta os custos de uma aleitação decidida nos termos em que o foi e que abrange 25% do tempo de trabalho de V. Exa.*
- 1.3.16. *Por fim, a pretensão de V. Exa. imporia uma solução injusta que consistiria em refletir nos seus colegas de trabalho a quebra da rotatividade dos horários.*
- 1.3.17. *Com estes fundamentos é recusada a V. Exa. a atribuição do mencionado horário”.*
- 1.4. Em 30.10.2017, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido, referindo nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Antes de mais, a carta de V. Exas.. não vem assinada pela representante legal da sociedade, contendo uma rubrica ilegível apenas com a menção “Departamento de Recursos Humanos”. Pelo que, desconheço a legitimidade de quem a assina e por conseguinte, se possuiu legitimidade para obrigar a sociedade nos termos em que o fez.*

- 1.4.2. *A solicitação do regime de horário flexível é pois legítima e devidamente fundamentada de facto e de direito.*
- 1.4.3. *Contrariamente, ao referido a carta de V. Exas., o trabalho ao sábado não tem uma “periodicidade quinzenal”. Pelo contrário, desde que me encontro a prestar o trabalho na loja ...da ...em ..., é-me sempre fixado horário de trabalho ao sábado, verificando-se à presente data o trabalho em 3 sábados consecutivos.*
- 1.4.4. *Quanto ao argumento alegado por V. Exas. de que o casal deve organizar a vida por forma a que ambos prestem assistência às menores, de tal forma que não prejudique a possibilidade de poder cumprir com o horário de trabalho, sempre se diga que: Paia além da minha pretensão estar legalmente consagrada, o casal tinha toda a sua vida organizada em função do horário de trabalho que sempre me foi fixado (há mais de 16 anos).*
- 1.4.5. *A entidade empregadora é que decidiu, após o gozo da licença parental, alterar o local, quer o horário de trabalho em termos em que o casal viu desorganizada toda a sua Vida familiar. Pelo que, o argumento utilizado por V. Exas não colhe.*
- 1.4.6. *A resposta de V. Exas. ao meu pedido não alega qualquer fundamento suscetível de recusa designadamente, exigências Imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade da minha substituição por ser indispensável, o que de resto, não se verifica”.*

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. 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 não apresenta razões que possam indiciar a existência de 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 da ..., 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 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 27 DE SETEMBRO DE 2017, 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 PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.