

PARECER N.º 113/CITE/2018

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 248 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.02.2018, 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 09.01.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. A requerente a exercer funções como *“Empregada de Balcão, vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho: Das 8:00 horas às 16:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, ou, das 9:00 horas às 17:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira.*

1.2.2. *Mais declaro que:*

- *O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de;*
- *O menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente”.*

1.3. Em 16.01.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência da S/ comunicação de 9 de janeiro de 2018, somos a informar que, nos termos e para os efeitos da disposição legal por V. Exa invocada e demais disposições legais aplicáveis, somos a sugerir em alternativa, face aos fundamentos invocados os seguintes horários de trabalho, flexibilizados face ao contrato vigente no que ao horário de trabalho diz respeito:*

Segunda a Sexta: Entrada às 10:00 h e saída às 18:45h

Pausa para almoço: 14:30/16:00h

Sábado: Entrada às 12:15 h e saída às 16:00h.

Ou, em alternativa:

Segunda a Sexta: Entrada às 10:00 h e saída às 19:30 h Pausa para almoço: 14:30h/16:00h.

1.3.2. *Chamamos no entanto a atenção que, após a comunicação a que ora se responde, entrou V. Exa. de baixa médica pelo período de 12 dias, por motivo ainda desconhecido.*

- 1.3.3. *Assim, a flexibilidade solicitada e ora sugerida em alternativa, vigorará apenas, após aceitação, e após término da baixa acima mencionada.*
- 1.3.4. *Aguardamos a S/ decisão sobre as alternativas propostas”.*
- 1.4. Em 22.01.2018, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora, referindo, o seguinte:
- 1.4.1. *“Na sequência da comunicação de V. Exa, datada de 16 de Janeiro de 2018, vem, mui respeitosamente, solicitar que seja reconsiderada a proposta anteriormente apresentada, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, de um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho: Das 8:00 horas às 17:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com pausa de 1h para almoço a designar pela entidade patronal. Ou, das 9:00 horas às 18:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com pausa de 1h para almoço a designar pela entidade patronal.*
- 1.4.2. *Mais se esclarece que o supra solicitado tem em vista os superiores interesses da criança, uma vez que o horário proposto por V. Exa., não é compatível com os horários escolares do mesmo.*
- 1.4.3. *Posto isto, e visto que até à presente data, o meu horário laboral não possibilita que eu esteja presente aquando a saída do meu filho menor de 12 anos, vi-me obrigada a colocá-lo numa APS, como complemento do horário escolar, sendo que o fecho desta é as 19:00h.*

- 1.4.4. *Informa-se ainda V. Exa, caso o parecer ao supra exposto, não me seja favorável, deverá ser seguido o disposto do art. 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho”.*
- 1.5. Em 25.01.2018, a entidade empregadora comunica a sua decisão à trabalhadora, referindo o seguinte:
- 1.5.1. *Na sequência da S/ comunicação de 22 de janeiro de 2018, somos a informar que, nos termos legais, irá ser dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º. 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.2. *A entidade empregadora é sensível aos argumentos por V. Exa. invocados, o que se refletiu já nas propostas alternativas que lhe foram disponibilizadas.*
- 1.5.3. *Não pode no entanto esta sociedade comercial, por questões de organização, funcionamento e até equidade entre trabalhadores, anuir in totum ao que nos solicita”.*

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. 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 pela trabalhadora, ponha em causa esse

funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 07 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA
ATA.