

PARECER N.º 129/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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 279 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.02.2018, 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 23.01.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio, de acordo com o estabelecido no artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, renovar o meu pedido de flexibilidade de horário, uma vez que tenho a meu cargo um filho menor de seis anos.*
 - 1.2.2. *Solicito este regime até o meu filho perfazer 12 anos de idade.*

- 1.2.3. *A maioria da situação descrita no meu pedido inicial, datado de janeiro de 2016, que V. Exas. não se opuseram, mantém-se, No entanto, existem algumas condicionantes que me fazem solicitar a flexibilidade de horário com algumas alterações.*
- 1.2.4. *Como já tinha referido no pedido inicial, sou mãe solteira e não tenho qualquer apoio familiar para ficar com o meu filho durante o período da noite, bem como para o ir levar e buscar à escola.*
- 1.2.5. *Ao longo destes dois anos, em regime de flexibilidade de horário, foram-me atribuídos diversos horários, assim como estive alocada a vários postos de trabalho.*
- 1.2.6. *No entanto, apesar de terem sido cumpridos os limites de horário solicitados por mim, a incerteza de não saber como é que os meus horários vão ser com alguma antecedência, faz com que o meu pedido de flexibilidade de horário passe a compreender 9h às 18h nos dias úteis.*
- 1.2.7. *Esta alteração prende-se com o facto de que o ATL em que o meu filho está inscrito funciona das 7h00 às 19h30, e com os horários que me foram atribuídos ao longo destes dois anos, não me foi possível cumprir com a obrigação de o ir buscar, tendo dependido da boa vontade do próprio ATL e de amigos próximos.*
- 1.2.8. *Neste sentido, solicito a atribuição de um horário de trabalho, com folgas fixas aos feriados, sábados e domingos, ou seja, das 9h às 18h nos dias úteis.*

- 1.2.9. *Uma vez que não disponho de ninguém que me possa ajudar, e com o ATL fechado, não tenho com quem o deixar nestes dias.*
- 1.2.10. *Recordo que, as folgas fixas ao fim de semana foram já solicitadas por mim em 2016 e que tenho descansado sempre ao sábado e domingo de há dois anos para cá.*
- 1.2.11. *Face às minhas responsabilidades parentais, ou seja, sendo mãe solteira, cabe-me a mim as tarefas diárias, como levá-lo e busca-lo à escola, acompanhamento escolar, social e familiar, assim como adequar as necessidades e obrigações que tenho com o meu filho com o meu horário de trabalho, ou seja, conciliar a minha vida profissional com a familiar.*
- 1.2.12. *Acresce que face ao exposto, continuo impossibilitada realizar trabalho noturno, como decerto compreenderão.*
- 1.2.13. *De acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, dá-se cumprimento ao pré-aviso de 30 dias a iniciar a partir do momento da receção desta mesma comunicação”.*
- 1.3. Em 31.01.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção no dia 24 de Janeiro de 2018, da missiva que nos remeteu datada de 23 de Janeiro de 2018, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “...até o filho menor perfazer 12 anos, um horário das 9h às 18h de 2ª a 6ª feira com folgas fixas aos feriados, e fins de semana (pretende uma alteração de Horário Flexível anteriormente aceite Janeiro de 2016), invocando para*

o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e fundamentando a sua pretensão na necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 06 anos.

- 1.3.2.** *A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente informá-la que face às exigências do Cliente em relação aos horários a realizar no posto de trabalho onde está alocada, já se encontra a efetuar um horário em quase tudo semelhante ao que agora nos vem solicitar.*
- 1.3.3.** *Isto é, neste momento, em conjunto com as suas colegas no mesmo Cliente, já se encontra a efetuar um horário entre as 09 h e as 17h de 2ª a 6ª feira com 30 minutos de almoço, sendo que um dia por semana, para completar o seu horário realiza o horário 09 h - 19 h.*
- 1.3.4.** *Este critério e horário é aplicado a todas as suas colegas de forma equitativa e introduzir alterações no seu horário implicaria de alguma forma introduzir critérios discriminativos em relação às restantes, sendo certo que seria impossível para a manutenção do serviço neste cliente alterar os horários a todos os colaboradores.*
- 1.3.5.** *Estamos certos que conseguirá ultrapassar a dificuldade de horário num único dia da semana e da nossa parte tudo faremos para que possa compatibilizar as exigências da sua vida profissional com as da sua vida familiar”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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, apesar de apresentar razões que possam 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 no seu local de trabalho.

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. 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.