

PARECER N.º 174/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 385 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.02.2018, 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 01.02.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A requerente *“na qualidade de Estagiária na empresa, desde o dia 30 de Setembro de 2016, venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um horário flexível ou, caso contrário, de um trabalho a tempo parcial.*
 - 1.2.2. *Conforme está estipulado no n.º 1 a 3 do artigo 56.º do Código de Trabalho (CT), o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente de 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 flexível. Para tal, o trabalhador deve 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.

- 1.2.3. O n.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho prevê a dispensa de trabalho por parte da mãe para aleitação até o filho perfazer um ano.*
- 1.2.4. Considerando o disposto no artigo 56.º do CT e o n.º 3 do artigo 47.º, venho por este meio solicitar que até ao momento em que o meu filho complete 1 ano de idade, a efetivação da dispensa diária permita o cumprimento das 6 horas de trabalho diário entre as 09h00 e as 18h00.*
- 1.2.5. Solicito ainda que após esse período, o cumprimento das 8 horas de trabalho diário possa ser realizado entre as 9h00 e as 18h00, servindo o maior interesse da empresa, e permitindo a prestação de cuidados ao meu filho, uma vez que fora desse horário está em total dependência materna.*
- 1.2.6. Solicito ainda realizar funções de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados, já que sou a única que pode tomar conta do meu filho nestes dias.*
- 1.2.7.guardo a vossa maior compreensão pelo assunto desta carta, uma vez que como família monoparental, constituo-me como a única prestadora de cuidados ao meu filho e conto com uma reduzida rede*

de suporte. Envio em anexo o comprovativo que consta que somos uma família monoparental”.

1.3. Em 16.02.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção da exposição que apresentou junto da empresa através da qual requereu a atribuição de um horário flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. Nos termos dessa exposição solicita a atribuição de um horário diário entre as 09:00h e as 18:00h de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados, fundamentando a sua pretensão no facto de ser uma família monoparental e ser a única prestadora de cuidados ao seu filho menor.*

1.3.2. *Desde logo será de esclarecer que a pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 09:00h e as 18:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando a trabalhadora, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.*

1.3.3. *Pese embora o entendimento atrás exposto, analisada a situação reportada a empresa considerou atribuir-lhe o horário das 09:00H-*

18:00H com a dispensa diária para amamentação, prevista no artigo 47.º do C.T./2009.

- 1.3.4.** *No que concerne ao trabalho aos fins de semana e feriados a empresa não poderá assegurar a pretensão da trabalhadora de ser dispensada de trabalhar nestes dias. Em relação a estes dias de trabalho terá de continuar a vigorar a organização de trabalho implementada e que é praticada com os restantes trabalhadores/colegas do Centro de Atendimento a Clientes, ou seja, é concedido mensalmente dois fins de semana de 2 dias de descanso semanal, os feriados podem coincidir, ou não, com dias efetivos de trabalho.*
- 1.3.5.** *Nestes termos somos a comunicar a V. Exa. que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível nos termos propostos, uma vez que não é possível à empresa dispensar a trabalhadora de trabalhar aos fins-de semana e feriados.*
- 1.3.6.** *Sem prejuízo, de lhe comunicarmos que esta empresa considerou atribuir-lhe o horário das 09:00H-18:00H com a dispensa diária para amamentação”.*
- 1.4.** Em 20.02.2018, 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.** *“Venho por este meio informar, que recebi a vossa carta e agradeço a resposta positiva em relação ao meu pedido de horário das 9h-18h, com a dispensa diária de amamentação.*

1.4.2. *Em relação ao trabalho aos fins de semana e feriados, irei aceitar a organização de trabalho implementada e cumprir o horário de trabalho. De segunda a sexta-feira irei comparecer no horário atribuído, com a dispensa diária de amamentação, previsto no artigo 47.º do Código de Trabalho”.*

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 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 21 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.