

PARECER N.º 329/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo n.º 920/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 03.05.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de lojista na loja sita no ... em ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 06.04.2018, refere o que a seguir se transcreve: "*Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites condições, ou seja, entre as 9:00h e as 17:00h de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo. Requeiro que me seja atribuído o horário flexível a partir do dia 1 do próximo mês de maio do corrente ano de 2018; Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, uma vez que o meu filho é doente crónico.*"
- 1.3. Em 20.04.2018, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente a seguir se transcreve: "*Acresce que, o horário solicitado por V. Exa. não é legalmente admissível, nos termos em que o requereu, uma vez que viola o disposto no artigo 213.º do CT. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, que deverá ter entre uma e duas horas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo. O que V. Exa. propôs implica a prestação ininterrupta de trabalho por um período de 8 horas, algo que a lei não permite. Assim,*

não só o que solicita não consubstancia um horário flexível, como sempre seria impossível conceder-lhe o horário que pretende, face ao normativo mencionado."

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada 30.04.2018, apresentada nos termos seguintes: *" Há razoabilidade quer no pedido de horário flexível que na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação, tendo em conta que a o n.º 9 da cláusula 11 a. do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável a essa empresa, prevê que, "por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo com um intervalo para refeição ligeira de 30 minutos ", não tendo razão de ser os argumentos aduzidos na comunicação de V.s Ex.s, nomeadamente, no que concerne à referência que o horário. (...) Quanto à questão de fim de semana, o problema é que, como sabem, o meu marido e pai do meu filho, trabalha em regime de horário rotativo e não está disponível integralmente, longe disso, ao fim de semana para a família. Daí que lamento não poder limitar-me a um período de 12 meses, como pretendem, apenas podendo referir que usarei o direito enquanto for essencial ao equilíbrio da minha vida familiar e do bem-estar da criança. Assim sendo, reitero o pedido de horário flexível solicitado em 6 de abril, pelos motivos expostos, não indicando prazo, pois que o meu filho menor é doente crónico, conforme comprova Atestado Médico(...)."*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores

que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a 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 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".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da

alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível com início: *"entre as 9:00h e as 17:00h de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo. Requeiro que me seja atribuído o horário flexível a partir do dia 1 do próximo mês de maio do corrente ano de 2018; Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, uma vez que o meu filho é doente crónico"*.
- 2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.
- 2.8. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar

ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.9.** No que concerne à intenção de recusa a entidade empregadora alega: *“o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, que deverá ter entre uma e duas horas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo (...)”*
- 2.10.** Em sede de apreciação a trabalhadora podendo não reformulou o pedido, tendo referido: *“Há razoabilidade quer no pedido de horário flexível que na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação, tendo em conta que a o n.º 9 da cláusula 11.ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável a essa empresa, prevê que, “por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo com um intervalo para refeição ligeira de 30 minutos “.*
- 2.11.** Apesar desta possibilidade decorrente do Contrato Coletivo de Trabalho, a verdade é que não há qualquer acordo escrito entre a entidade empregadora e a trabalhadora, no sentido de não haver lugar a intervalo e a prestação de trabalho ser contínua. Neste sentido o pedido da trabalhadora, não está conforme, pois ao ter de fazer o intervalo nos termos da lei, não irá cumprir as horas de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., sem prejuízo de, caso assim o entenda, a trabalhadora, **apresentar novo pedido**, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.