

PARECER N.º 351/CITE/2018

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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 1065 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.05.2018, 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, recebido pela entidade empregadora em 23.04.2018, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. O requerente *“vem, nos termos e para o efeito do disposto nos artigos 56.º e 57.º, alíneas a) e b), subalínea i), do n.º 1 do Código do Trabalho solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível a seu filho menor, de oito*

anos de idade, até que o mesmo complete os 12 (doze) anos de idade.

- 1.2.2. Conforme sentença do tribunal, ficou decidido que, a criança supra, passará alternadamente os fins de semana (sábados e domingos), ora com o pai ora com a mãe.*
- 1.2.3. À data pratico o horário de 40 horas semanais, em turnos rotativos: 00H00/08H00; 08H00/16H00 e 16H00/24H00.*
- 1.2.4. O que pretendo é manter o mesmo horário, mas ter garantido que, de quinze em quinze dias, tenha direito a descansar a um sábado e a um domingo consecutivos, de modo a poder acompanhar o crescimento do meu filho.*
- 1.2.5. Como ao abrigo do artigo 57.º do CT esta solicitação tem de ser enviada à entidade patronal com 30 dias de antecedência, a mesma terá início, se a deferirem, no próximo dia 21 de maio de 2018.*
- 1.3.** Em 07.05.2018, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. “Acusamos a receção da exposição que apresentou junto da ..., através da qual vem a requerer a atribuição de um horário flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
 - 1.3.2. Nos termos dessa exposição solicita que, de quinze em quinze dias tenha direito a descansar a um sábado e a um domingo consecutivos, fundamentando a sua pretensão de ter um filho menor de 8 anos e*

juntando a ata de regulação das responsabilidades parentais do Tribunal.

- 1.3.3.** *Após a análise da documentação que nos fez chegar sobre a solicitação de flexibilidade de horário de trabalho vimos, por este meio, expressar o nosso parecer sobre esta matéria. O pedido que elabora não recai no conceito de Horário de Trabalho Flexível, uma vez que não satisfaz os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, nomeadamente, pelo facto de o seu filho menor, não se encontrar a viver “em comunhão de mesa e habitação”, com o próprio, para além de que não requer qualquer alteração de regime de horário trabalho para flexível, pelo que, no nosso entendimento, as condições não se encontram reunidas para ser analisado o processo neste âmbito.*
- 1.3.4.** *Conforme é referido no número 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, entende-se 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”, o que não se coaduna efetivamente com o pedido do trabalhador. Visto que a solicitação do trabalhador é no sentido da atribuição de dias de descanso a um sábado e a um domingo consecutivos de quinze em quinze dias.*
- 1.3.5.** *Assim, quanto ao pedido formulado por V. Exa., pese embora não se enquadrando no conceito de horário flexível e seja intenção da entidade patronal recusar o mesmo nos termos em que vem formulado, dir-se-á que o que poderemos assegurar é que teremos o mesmo em ponderação, nos precisos termos em que vem sendo feito*

até ao momento, ou seja, o eventual ajustamento do horário quando as situações operacionais sejam compatíveis com o seu pedido.

1.3.6. *Pelo atrás exposto, verno-nos forçados a comunicar-lhe a nossa intenção de recusa de atribuição de dias de descanso a um sábado e a um domingo consecutivos de quinze em quinze dias, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos, designadamente o facto de a empresa prestar serviços de vigilância ao fim de semana na maioria dos seus clientes e a atribuição desses dias de folga (ao fim de semana) não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores”.*

1.4. Em 14.05.2018, o trabalhador 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. *“O que o requerente solicitou é meridiano e cristalino: que a empresa lhe conceda o descanso semana! aos sábados e domingos, pelo menos de quinze em quinze dias.*

1.4.2. *Ou, dito de outro modo e atendendo às razões invocadas por V. Exas. na carta datada de 07/05/2018, que rececionou no dia 10, que a empresa lhe distribua as quarenta horas contratuais e semanais de segunda a sexta-feira.*

1.4.3. *Horário este que é praticado em muitos dos clientes a quem a empresa presta serviços de segurança, nomeadamente: bancos;*

companhias de seguros; organismos do Estado e vários outros que laboram de segunda a sexta-feira.

- 1.4.4. *Aliás, entre 2014 e 2016, no ..., cliente da empresa, o requerente praticou o horário ora pretendido: tinha o descanso semanal ao sábado e ao domingo garantido de quinze em quinze dias.*
- 1.4.5. *Quando não, a empresa está impedir o requerente de acompanhar o crescimento do seu filho., porquanto, o Tribunal definiu as responsabilidades parentais do requerente garantindo o direito de visita em fins de semana alternados.*
- 1.4.6. *O requerente sem ver este requerimento deferido estará impossibilitado de cumprir a regulação do exercício das responsabilidades parentais decididas pelo Tribunal”.*

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.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.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. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de

trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.4.1.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.4.2.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.4.3.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.5.** 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 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2. A entidade empregadora 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.º3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º2 do artigo 212.º e n.º2 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 14 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.