

PARECER N.º 384/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 1281 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.06.2018, 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 02.05.2018, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar que a empresa me atribua o horário flexível, conforme consta na lei, uma vez que não me é de todo possível estar presente no meu local de trabalho às 8 da manhã, pois só a essa hora posso deixar a minha filha mais nova na escola”.*

- 1.3. Nessa mesma data a empresa questionou o trabalhador referindo que, *“para procedermos à análise do seu pedido necessitamos de saber se cumpre os requisitos. Neste caso se vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha”*.
- 1.4. Naquele mesmo dia o trabalhador responde: *“Sim vivo, pois eles estão de semana sim semana não comigo e tenho o IRS para confirmar que a ... está no meu agregado familiar”*.
- 1.5. Em 07.05.2018, a empresa solicita ao trabalhador que *“para podermos avaliar todas as alternativas ao seu pedido, agradeço ainda que nos informe exatamente qual a faixa horária em que pode prestar trabalho”*.
- 1.6. Em 16.05.2018, o trabalhador responde : *“Preciso de ter flexibilidade de horário entre as 8 da manhã e as 10 horas da manhã e a saída a partir das 16 horas”*.
- 1.7. Na mesma data a empresa envia ao trabalhador a seguinte mensagem: *“Como bem sabe nas áreas operacionais e de atendimento não pode ser o trabalhador a decidir quando entra e quando sai. O que estamos a avaliar é se existe alguma forma de conciliar as suas restrições, sem colocar em causa o serviço prestado pela Para isso precisamos de perceber exatamente quais são essas restrições. Assim, volto a questionar qual é a faixa horária em que pode prestar trabalho?”*.
- 1.8. Em 17.05.2018, o trabalhador responde: *“Em resposta ao seu email, tenho toda a disponibilidade entre as 9 horas da manhã e as 16.30h,*

para assim conseguir conciliar o meu horário com o da escola dos meus filhos”.

- 1.9. Em 23.05.2018, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.9.1. *“Com referência ao pedido de horário flexível, que mereceu a nossa melhor atenção, lamentamos informar que não nos é possível ir ao encontro das suas pretensões.*
 - 1.9.2. *Atente-se que a empresa consagrou o horário flexível para todos os trabalhadores com funções em que o início e fim dos períodos de trabalho não prejudicam o serviço.*
 - 1.9.3. *Como é do seu conhecimento, a Loja ... tem um horário de funcionamento alargado o que, por razões de organização de horários de trabalho, já tem como consequência a realização de turnos de carga horária reduzida de 6 horas, ao invés das 7 horas definidas como carga horária dia no Acordo de Empresa da ... e das 8 horas definidas no seu contrato individual de trabalho.*
 - 1.9.4. *Ora, os pontos de atendimento da ... têm horário de atendimento ao público definido, onde em hora certa os postos de atendimento têm de estar devidamente preparados para o atendimento, sob pena de incumprimento das regras definidas pela entidade de acolhimento (...), de acordo com as medidas insertas na legislação de modernização administrativa, em vigor, a que todas estas entidades estão sujeitas.*

- 1.9.5. *Esta circunstância tem como consequência a necessidade imperiosa da empresa em estabelecer horários de trabalho com cargas horárias definidas de molde a assegurar todo o horário de atendimento fixado. Importa referir que a empresa tem ao longo dos últimos três anos, com especial ênfase no último ano, reforçado as suas equipas adequando os seus recursos humanos às necessidades operacionais e administrativas da empresa.*
- 1.9.6. *Acresce que o serviço de atendimento, imprescindível para a cabal prestação de serviços pela empresa no âmbito das preocupações de interesse ... de uma empresa ..., é, de facto, a única forma de garantir o melhor serviço ao cidadão, bem como a redução do número de reclamações dos utentes pelo tempo de espera e um atendimento de qualidade.*
- 1.9.7. *Com este objetivo a empresa efetuou um reforço das equipas, tendo sido transferidos para este serviço 3 colaboradores/as por via do concurso interno e contratados novos colaboradores/as, devido ao fraco número de candidatos/as aos concursos internos.*
- 1.9.8. *Os trabalhadores/as afetos às funções atrás descritas têm formação específica adequada ao serviço que prestam, no qual a empresa vem investindo efetivamente, assim dotando-os com especiais competências para o desempenho das suas funções. A atribuição de horário flexível neste serviço, implica a redução efetiva da capacidade de atendimento e prejudica os rácios de serviço... a que a empresa se comprometeu, uma vez que a sua substituição é regida por várias particularidades, dentre elas, a limitação anual de ..., constante do Plano de Atividades aprovado pelo ..., no cumprimento das obrigações decorrentes das Leis de Orçamento de Estado e de*

Execução Orçamental e as especificidades de competência e formação destes trabalhadores.

- 1.9.9.** *Assim, e mais uma vez lamentando não poder ir ao encontro do seu pedido, informamos que fica registado, se assim o entender, a sua alocação, a título prioritário, de realização do trabalho nos postos de atendimento temporário, sempre que se estabeleçam horários que possam ir ao encontro do que expôs.*
- 1.9.10.** *Ainda ficamos disponíveis para reapreciar o seu pedido, após apresentação de novos elementos essenciais”.*

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.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. 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 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, 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.