

PARECER N.º 434/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 1620 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.07.2018, 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 12.06.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar a Vossas Exas, o horário flexível ao abrigo do arts. 56.º e 57.º do Código de Trabalho, no horário compreendido entre as 08h00 e as 18h00 de segunda a sexta, com exclusão de fim de semana e feriados, tendo ao meu encargo dois filhos menores um de 13 anos e uma bebe de 6 meses, como junto em anexo atestado de residência”.*

- 1.3. Em 20.06.2018, 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 do Trabalho. Nos termos dessa exposição solicita a atribuição de um horário diário entre as 08:00 e as 18:00 horas de segunda a sexta-feira com exclusão aos fins de semana e feriados, fundamentando a sua pretensão no facto de ter dois filhos menores um de 13 anos e uma bebé de 6 meses.*
- 1.3.2. *Desde logo será de esclarecer que a pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 08:00, 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.*
- 1.3.3. *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.*
- 1.3.4. *Pese embora tentemos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a conjugar, na medida do possível, a*

sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite. Isto porque, a prestação de serviços de ... no cliente onde se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades do cliente e da própria atividade desenvolvida.

1.3.5. *A alteração proposta converteria em fixo o seu atual turno de trabalho rotativo, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa. Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta empresa, no serviço que presta ao cliente, a qual não se coaduna com a "flexibilidade" pretendida.*

1.3.6. *Pelo atrás exposto, vemo-nos forçados a comunicar-lhe a nossa intenção de recusa da prestação de trabalho no turno de trabalho que pretende, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos".*

1.4. Em 28.06.2018, 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 manifestar o meu descontentamento à vossa resposta ao horário flexível ao abrigo do art. 56.º e 57.º do Código de Trabalho, no horário compreendido entre as 08h00 e as 18h00 de segunda a sexta com exclusão de fim de semana e feriados, porque sou divorciada e tenho a meu encargo dois menores não tendo quem fique com eles nem apoio”.*

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.º 4 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. 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 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 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 25 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E 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.