

PARECER N.º 556/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 2570 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.09.2018, a CITE recebeu da ..., LDA., 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 22.08.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Admitida ao serviço de V. Exas., em Outubro de 1999, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56.º, conjugado com o art. 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:*

- 1.2.2. *Sou mãe solteira de uma filha menor de 6 (seis) anos que “reside habitualmente com a mãe e a quem caberá o poder de decisão sobre os atos correntes da vida da menor . . .” conforme Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais (Família e Menores — Serviços do Ministério Público de ...).*
- 1.2.3. *A minha filha menor de 6 (seis) anos está matriculada e frequenta o 2º Ano, do 1º ciclo.*
- 1.2.4. *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, organizado e afixado, entre as 8h00 e as 17 horas de sexta-feira e ao sábado entre 08h às 13horas, para a devida assistência, acompanhamento e apoio a minha filha menor.*
- 1.2.5. *Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha menor, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*
- 1.2.6. *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;*
- 1.2.7. *Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho pois pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.*

- 1.2.8. *Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder apoiar, acompanhar e assistir conveniente e adequadamente, filha menor”.*
- 1.3. Em 11.09.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da carta de V. Exa. datada de 22 de Agosto p.p. mas rececionada a 23, acompanhada de documentos, que agradecemos.*
- 1.3.2. *Pese embora a mesma se faça acompanhar do certificado de matrícula comprovativo da escolaridade da sua filha menor, dele não resulta nenhuma circunstância que determine a necessidade de ajustamento do seu horário de trabalho para assistência à menor, designadamente a sua condução ou recolha do estabelecimento de ensino, o que deixa sem justificação concreta o pedido que nos formula de fixação de um horário flexível.*
- 1.3.3. *Ademais, V. Exa. é a única funcionária desta empresa com o cargo de ..., por isso, insuscetível de substituição por outro trabalhador que possa no período de movimento do estabelecimento — das 9 horas às 17 horas — assegurar as suas funções, as quais, atenta a natureza das mesmas e do tipo de estabelecimento — ... — tornam de exigência imperiosa que nesse período esteja no estabelecimento a prestar trabalho, razão que nos leva a declinar o seu pedido ao abrigo do disposto no art.º 57.º n.º 2 e 3 do Código do Trabalho.*
- 1.3.4. *Não obstante, e procurando ir ao encontro do que nos solicita, tentamos ajustar o nosso funcionamento de forma a poder dentro do*

possível, dar acolhimento às pretensões que em concreto formula e que, segundo registamos, respeitam à antecipação da hora de entrada na sexta-feira e sábado para as 8 horas da manhã o que vamos atender no que respeita ao sábado assim reformulando o seu horário de trabalho.

- 1.3.5.** *Já quanto às sextas-feiras, como sabe, apesar de o estabelecimento se encontrar aberto antes dessa hora, o movimento justificativo da existência do seu posto de trabalho inicia-se a partir das 9 horas, pelo que é absolutamente prejudicial à empresa a flexibilização do início da prestação de trabalho em hora anterior às 9 horas.*
- 1.3.6.** *No entanto, como alternativa estamos disponíveis para reorganizar o nosso funcionamento de modo que se antecipe a hora de início do trabalho nos dias da semana das 9,30h para as 9 horas e o termo da jornada das 17,30h para as 17 horas em alternativa ao indicado no passado dia 16 de Agosto mediante comunicação eletrónica.*
- 1.3.7.** *Desse modo, permitindo antecipar o termo da jornada de trabalho diária para maior assistência ao menor fora do período escolar do mesmo, conciliamos o interesse de V. Exa. com a referida necessidade imperiosa da empresa na sua prestação no horário com o termo inicial acima Indicado”.*
- 1.4.** Em 12.09.2018, a trabalhadora enviou um e.mail à entidade empregadora, comunicando o seguinte:

 - 1.4.1.** *“Venho por este meio aceitar a alteração sugerida. Passando a trabalhar de segunda a sexta-feira das 9h as 17h e aos sábados das 8h as 13h. A surgir efeito partir de amanhã dia 12 de setembro de 2018.*

Agradeço que me informe da minha hora de almoço. Desde já agradeço a sua compreensão para este assunto”.

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, apresenta razões que em parte indiciam a existência de exigências imperiosas, como parece ser o caso do seu horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, pois ao sábado aceita o pedido da trabalhadora, apresentando a esta uma proposta que a trabalhadora aceitou.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., no horário de segunda a sexta-feira das 9h as 17h e aos sábados das 8h as 13h.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, A CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação Empresarial de Portugal, a Confederação do Turismo de Portugal e a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal votam favoravelmente o projeto de parecer relativo ao Processo n.º 2570 - FH/2018, por considerar que apesar de o pedido de trabalhadora consubstanciar um horário fixo, não enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, existiu um acordo entre a mesma e a entidade empregadora”.