

PARECER N.º 709/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.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 3689 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.12.2018, 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 31.10.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio apresentar o meu pedido para alteração do horário de exercício de atividade. Por motivos de acompanhamento do meu filho. Informo que no início do presente mês apresentei o pedido de alteração de horário ao meu supervisor, no entanto, fui informada que não haveria possibilidade de realizar outro horário no posto onde exerço a minha atividade.*”

- 1.2.2. *Assim, venho por este meio apresentar o pedido aos vossos serviços, manifestando a minha disponibilidade para alteração de posto, desde que possa realizar o horário laboral dentro do horário das 09h00 às 17h00.*
- 1.2.3. *Informo que o motivo que me leva a efetuar este pedido deve-se ao facto de ter um filho de 4 anos de idade e neste momento não ter qualquer suporte familiar para assegurar as deslocações para a escola e acompanhamento em casa, pois o pai do meu filho irá trabalhar para o estrangeiro a partir dia de 2 de Novembro de 2018”.*
- 1.3. Em 19.10.2018, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em referência, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Reportando-nos à mesma, cumpre-nos comunicar a recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível por, efetivamente, o pedido efetuado incumprir os requisitos legalmente previstos, conforme se explicará.*
- 1.3.2. *Qualquer trabalhador, querendo, pode solicitar à entidade patronal a atribuição de um horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e ss do Código do Trabalho (CT).*
- 1.3.3. *Daqui se retira que o trabalhador deve obrigatoriamente, desde logo, indicar o prazo previsto para cumprimento do horário pedido. Do pedido efetuado pela trabalhadora não consta qualquer prazo, pelo que aquela incumpe, desde já, o primeiro dos requisitos legais,*

obstando assim à correta análise por parte da empresa, por falta deste elemento que se afigura crucial.

- 1.3.4. Ora, é inegável que tal elemento se afigura fulcral em qualquer análise que se faça na alteração de um horário de trabalho. Sem esse elemento, a empresa não sabe durante quanto tempo tal horário terá de ser atribuído ao trabalhador, o que causará, irremediavelmente, grandes transtornos à organização do(s) serviço(s) por parte da empresa.*
- 1.3.5. Não havendo qualquer indicação do limite temporal a considerar, teria esta empresa, no limite, de conceder o horário de trabalho solicitado “ad eternum”, sendo, por maioria de razão, tal atribuição impossível de ser concedida.*
- 1.3.6. Uma vez que a atribuição dos horários de trabalho aos vários trabalhadores está diretamente dependente dos clientes onde a empresa opera, nunca poderia esta obrigar-se a conceder um horário de trabalho a um trabalhador de forma eterna, sob pena de não ter condições para o atribuir, quando, por exemplo, não fosse possível em nenhuma instalação laborar nesse específico turno de trabalho. Nesse caso, ver-se-ia a empresa obrigada a conceder um horário de trabalho sem que efetivamente tivesse condições para o atribuir.*
- 1.3.7. Igualmente se retira que, juntamente com o pedido, deverá o trabalhador enviar à entidade patronal uma declaração do qual consta que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. Ora, lendo o pedido efetuado, a declarante não declara sequer que o menor vive com a mesma em comunhão de*

mesa e habitação. Nem declara, nem junta qualquer declaração que porventura atestasse esse facto.

1.3.8. *Assim, não constando que tal declaração no pedido elaborado, o mesmo incumpre, também neste ponto, a alínea b) do número 1 do artigo 57º do CT.*

1.3.9. *Encontram-se, assim, incumpridos os requisitos previstos no artigo 57.º do CT, o que impossibilita, desde logo, a atribuição do horário pretendido.*

1.3.10. *Face a tudo o quanto antecede, com fundamento na violação do formalismo previsto no artigo 57º do CT, cumpre-nos comunicar a recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos”.*

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha apresentado qualquer apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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.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 trabalhadores, 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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido

ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele/a indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias.

2.5. No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, apesar da trabalhadora não ter usado estas palavras, tal circunstância está evidenciada pelo teor do seu requerimento.

2.5.1. Com efeito, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.

2.6. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*.

2.7. Ora, 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 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 aquela trabalhadora.

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. O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.