

PARECER N.º 100/CITE/2019

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 556 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 05.02.2019, 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 07.01.2019, a trabalhadora, que desempenha funções no "... " refere, nomeadamente, que pretende a atribuição de um horário flexível bem como folgas fixas ao Sábado e Domingo, por ter um bebe de oito meses de idade, ser mãe solteira e não ter nenhum familiar que ajude.
- 1.3.** *Em 25.01.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:*

- 1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 07 de Janeiro de 2019, da carta de V. Exa. datada de 07 de Janeiro de 2019, mediante a qual solicita o deferimento do pedido de horário flexível, requerendo a flexibilidade horária, por ter um filho com oito meses de idade e não ter quem cuide do mesmo aos Sábados.*
- 1.3.2. *Após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa. está inserida, a empresa vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (adiante designado por CT), com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.3. *Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.*
- 1.3.4. *Com efeito, o Horário Flexível é definido pelo empregador, após o que, V. Exa. caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5. *Todavia aquilo que V. Exa. pretende é fixar o seu horário de Segunda-feira a Sexta-feira com as suas folgas ao Sábado e ao Domingo.*
- 1.3.6. *O regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar as folgas semanais, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com os dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.*
- 1.3.7. *Por outro lado, determina o artigo 57.º do CT, que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível tem de solicitá-lo por escrito ao empregador, tendo essa solicitação de*

indicar o prazo previsto da duração do horário flexível e declaração na qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação, informação que não consta do pedido apresentado por V. Exa a 07 de Janeiro de 2019.

- 1.3.8.** *Por esse motivo, a empresa entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, porquanto não está ao abrigo do horário em regime flexível, manifestando desde já a sua recusa em aceitá-lo.*
- 1.3.9.** *Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.*
- 1.3.10.** *Com efeito, a empresa tem por objeto social, entre outras atividades, a organização e venda de viagens, reserva de serviços em empreendimentos turísticos e a prestação de serviços diversos relacionados com estas atividades, incluindo a receção, transferência, assistência a turistas, promoção e venda de rotas turísticas, venda de roteiros, guias turísticos e transferes em representação de outras agências de viagens de turismo, nacionais ou estrangeira e de operadores turísticos estrangeiros.*
- 1.3.11.** *No âmbito da sua atividade, a empresa celebrou vários acordos de Representação/Agência com parceiros de negócio, nos quais se obriga, em regime de "...", a prestar serviços de receção, transferência e assistência aos clientes dos Parceiros de Negócio, no período compreendido entre as 09:00 e as 04:00 (horário de funcionamento do ...), de Segunda-feira a Domingo, tendo de manter o número de linhas telefónicas contratadas operacionais, durante o período mencionado.*

- 1.3.12. *O quadro de pessoal foi ajustado face à dimensão e ao volume de chamadas acordado com cada um dos parceiros de negócio da empresa de forma a permitir que todas as chamadas sejam rececionadas, tendo em consideração o período de funcionamento da empresa; é necessário que os trabalhadores prestem o seu trabalho de Segunda-feira a Domingo.*
- 1.3.13. *Efetivamente, V. Exa. foi admitida a 09 de Fevereiro de 2015, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de a empresa poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos e incluir a prestação de trabalho ao Sábado ou Domingo e em período noturno.*
- 1.3.14. *Como é do seu conhecimento, os turnos são organizados de forma a permitir o funcionamento do serviço de “...” no período compreendido entre as 09:00 e as 04:00 de Segunda-feira a Domingo, de forma a rececionar todas as chamadas realizadas pelos clientes.*
- 1.3.15. *Por outro lado, tendo em consideração os clientes atribuídos ao turno que V. Exa. integra, é necessário que o serviço de “...” se mantenha operacional ao Sábado, pelo que atento supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implica a necessidade de a empresa proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar de forma a manter o número de chamadas rececionadas, o que não é comportável do ponto de vista financeiro pois sena um acréscimo de custos com o pessoal, o qual está ajustado/planeado tendo em conta necessidades.*

- 1.3.16. *É também importante referir que a contratação de um colaborador para prestar trabalho apenas ao sábado apresenta grandes dificuldades do ponto de vista do recrutamento pois não existem candidatos disponíveis tendo em conta as especificações da função.*
- 1.3.17. *Se a empresa não cumprir com as obrigações contratuais previstas nos acordos de representação/agência, nomeadamente, no que diz respeito ao número de chamadas recebidas, são aplicadas sanções, que poderão colocar em crise a viabilidade e sustentabilidade do negócio.*
- 1.3.18. *Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer o funcionamento do serviço de "...” conforme as condições que a empresa se obrigou nos contratos de representação/agência celebrados com os seus parceiros de negócio.*
- 1.3.19. *Atento o supra exposto, a empresa vem pelo presente comunicar a intenção de recusar a aplicação do horário flexível requerido por V. Exa.”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.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. Efetivamente, a trabalhadora deveria ter declarado que o seu filho vive em comunhão de mesa e habitação consigo.
- 2.5. O pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível está desprovido de um elemento essencial que é a indicação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, em que pretende trabalhar, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.6. Tal circunstância torna inútil a verificação, por parte da CITE, dos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para recusar o pedido da requerente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo, desta poder apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2. **O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 06 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.