

PARECER N.º 133/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 773 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.02.2019, 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 30.01.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A requerente está *“a exercer funções na ..., com funções de Assistente Técnica vem, muito respeitosamente, requerer autorização para ajustamento da sua prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, no período compreendido entre as 8.15h e as 15.15h, ou em alternativa das 9.00h às 16.00h, como modalidade de horário flexível, tal como prevê o disposto na Lei 7/2009 de 12/02, Art2s. 56.º e 57.º, no*

que concerne, à proteção na parentalidade, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1.2.2. A requerente tem a seu cargo 1 filha, menor, de 08 anos, nascida a 10 de Outubro de 2010.*
- 1.2.3. A modalidade de horário requerido produzirá efeitos a partir do dia 1 de março de 2019, e até à sua filha perfazer 12 anos de idade ou a situação familiar se alterar;*
- 1.2.4. A requerente pretende, assim, com o seu ajustamento de horário, poder acompanhar direta e pessoalmente a filha menor, tal como previsto nos artigos 35.º alínea p), e 56.º a 57.º da Lei 7/2009 de 12/02;*
- 1.2.5. A requerente vive com a sua mãe, doente, o que impossibilita um maior acompanhamento à sua filha;*
- 1.2.6. A requerente declara sob compromisso de honra que a sua filha, menor, vive em comunhão de mesa e habitação com a sua progenitora”.*
- 1.3.** Em 13.02.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. “Solicitada a apreciação do pedido da requerente aos seus superiores hierárquicos, vieram os mesmos expor os seus considerandos, tendo por último a Diretora da ..., em regime de substituição, Dra. ..., dado parecer negativo, conforme se transcreve:*
 - 1.3.2. Na sequência do descrito infra pela ... e pela ..., que subscrevo na íntegra, considero que o tratamento diferenciado desta situação*

(deferindo o horário pretendido pela trabalhadora) poderá pôr em causa o funcionamento da ... com o horário alargado que atualmente detém.

- 1.3.3.** *Efetivamente, como melhor descrito abaixo, a situação da trabalhadora requerente é idêntica à de outros colegas que terão de assegurar não só os seus turnos como os turnos que esta trabalhadora seja dispensada de fazer.*
- 1.3.4.** *Não me parece que tal situação possa subsistir numa Loja com esta dimensão atento o reduzido número de trabalhadores (seis) que atualmente integram a ... e fazem atendimento, sendo que estes têm folgas obrigatórias, baixas médicas imponderáveis e imprevisíveis ou mesmo férias.*
- 1.3.5.** *Nesta circunstância concede-se parecer desfavorável ao pretendido uma vez que não é possível garantir o normal funcionamento da Loja penalizando os restantes trabalhadores em situação familiar perfeitamente idêntica à descrita pela trabalhadora requerente.*
- 1.3.6.** *A requerente pratica o horário de trabalho aprovado pelo Conselho Diretivo da ..., para os serviços desconcentrados, a saber, regime de turnos, de segunda a sexta-feira, das: 08:15 h – 15:15 h, das 09:00 h – 16:00 h e das 13:00 h – 20:00 h e sábados, das 08:45h – 15:45h.*
- 1.3.7.** *Através de requerimento, vem pedir que lhe seja ajustado o horário de trabalho, por forma a trabalhar apenas de segunda a sexta-feira e em horário específico, que poderá ser das 8:15h às 15:15h, ou das 9:00h às 16:00h, fundamentando o pedido na necessidade de acompanhamento da sua filha menor.*

- 1.3.8. *Os superiores hierárquicos da requerente pronunciaram-se desfavoravelmente em relação ao pedido da mesma, uma vez que, e citando a Dra. ..., “não é possível garantir o normal funcionamento da Loja penalizando os restantes trabalhadores em situação familiar perfeitamente idêntica à descrita pela trabalhadora requerente”.*
- 1.3.9. *Em face do exposto: Considerando o parecer negativo dos superiores hierárquicos da requerente, fundamentado no impacto que o deferimento do pedido da trabalhadora teria, na organização dos turnos, e conseqüentemente no assegurar o horário de funcionamento do serviço de atendimento, previsto no Decreto-Lei n.º 187/99 de 2 de junho, que pretende ir ao encontro das necessidades dos cidadãos propõe-se:*
- 1.3.10. *O indeferimento do pedido da requerente, fundamentado em razões de interesse e conveniência para o serviço, em especial, face aos fundamentos de facto e de direito supra referidos, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., bem como a impossibilidade de substituir o trabalhador.*
- 1.3.11. *Conforme sugestão da Chefe da Equipa de ..., e por forma a garantir a conciliação da vida profissional da trabalhadora com a vida pessoal, que a “situação possa ser ajustada localmente, sempre que possível, em função das necessidades e face às possibilidades existentes com os demais recursos humanos”.*
- 1.4. Em 18.02.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível,

reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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.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. 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 referida entidade 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 no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 20 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.