

PARECER N.º 376/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 2423 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.06.2019, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 29.05.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é "técnico de ... do quadro de pessoal da empresa e vem no cumprimento do prazo legal de 30 dias de aviso prévio a que está obrigado, nos termos do n.º 7 do artigo 20.º do regulamento Interno de Pessoal, proceder à denúncia do acordo de prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, com efeitos a partir de 30 de junho de 2019.*

- 1.2.2. *Aproveito para requerer um horário flexível, dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h00 e as 18h00, com presença obrigatória das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por ter um filho menor de 5 anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento”.*
- 1.3. Em 07.06.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Tendo em conta o parecer apresentado pelo respetivo Diretor de Serviços, que refere o seguinte:*
- 1.3.2. *“Na nossa atividade os horários e o local onde apresentamos ... são irregulares, obrigam a trabalhar sobretudo à noite, fins de semana e feriados. Sendo nessas alturas que temos mais ..., é nesses momentos que a população está mais disponível para E naturalmente que as equipas técnicas, têm que impreterivelmente de trabalhar nestes momentos não podendo existir quaisquer distinções entre equipas.*
- 1.3.3. *Acredito que o ... é uma mais valia para a equipa, e que deve ser apoiado, uma vez que não se encontra em perfeitas condições de saúde e acho que, o devemos ajudar de todas as formas legais possíveis para que ele se trate e melhore a sua condição de saúde. Deve-se ter em conta, que o trabalhador é excepcional na execução dos trabalhos de construção e na forma como se aplica a realizar os trabalhos, no entanto e por outro lado, não estando o seu estado de saúde em perfeitas condições, a agressividade e falta de respeito que*

ultimamente têm acontecido, trás-nos alguma preocupação e deverá ser corrigida.

- 1.3.4. Finalmente conseguimos no inicio deste ano, com a contratação do ..., trazer alguma tranquilidade, e organização a esta equipa. Por se tratar da equipa mais transversal de todas, trás beneficio a todas as outras.*
- 1.3.5. Na minha opinião seria um retrocesso, ir de encontro à solicitação do colega ..., destabilizando a restante equipa e toda uma harmonia conseguida até aqui, desde a entrada do O que nos parece absolutamente necessário é que o ... se trate, em prol do seu próprio bem estar e para que não se ponha em causa o trabalho conjunto entre colegas".*
- 1.3.6. Nos termos do art.º 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, indeferir o pedido apresentado pelo trabalhador requerente.*
- 1.3.7. O Conselho de Administração disponibiliza-se, no entanto, para considerar soluções minimizadoras dos efeitos negativos deste indeferimento, nomeadamente um regime em que o horário do trabalhador em causa seja analisado caso a caso tendo em atenção as exigências acima referidas"*
- 1.4. Em 11.06.2019, 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. "Prestando eu atualmente trabalho num regime de isenção de horário, comecei por comunicar a minha intenção de cancelamento deste,*

para que me pudesse ser atribuído um outro regime de horário de trabalho.

- 1.4.2.** *Quero referir que o horário pretendido por mim, é o horário que tirando raríssimas exceções tenho praticado nos 12 anos em que trabalho no ... e ainda que o sector de ... é composto atualmente por 8 colaboradores, dos quais nos últimos meses quase todos têm praticado o horário que peço agora que me seja atribuído.*
- 1.4.3.** *Pelo que me foi dado a saber, sendo a rotatividade a base dos motivos imperiosos alegados pelo meu diretor de serviços, resta-me referir que essa rotatividade nunca existiu no sector de ..., e que tal nunca foi impedimento para o bom funcionamento da casa.*
- 1.4.4.** *Eu, sempre estive ligado a parte de montagem, desmontagem, construção e manutenção dos ..., praticando o horário que já referi anteriormente.*
- 1.4.5.** *Quero por ultimo voltar a referir que o sector é composto por vários colaboradores, todos eles em regime de isenção de horário e todos desempenhando as mesmas funções, pelo que sendo apenas necessário 1 ou 2 elementos por espetáculo, a rotatividade tão desejada pelo diretor de serviços poderá ser implementada sem qualquer perturbação”.*

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, 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. 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 pelo trabalhador, 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares**
- 3.2. **A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 03 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.