

PARECER N.º 419/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 2672 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.07.2019, a CITE recebeu do ..., 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 13.06.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar que me seja concedido o horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de ter uma filha menor de 12 anos.*
 - 1.2.2. *Declaro que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *Solicito que me seja atribuído o seguinte horário das 08:30 horas às 17:30 horas.*
- 1.2.4. *Estou a solicitar este horário pelo motivo de ter de transportar a minha filha para a escola em*
- 1.2.5. *O meu marido pai da minha filha encontra-se a trabalhar não conseguindo exercer o poder paternal.*
- 1.2.6. *Este pedido tem a validade até que a minha filha complete os 12 anos de idade”.*
- 1.3. Em 27.06.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Recebida a V/ comunicação no sentido de, nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho, lhe ser atribuído um regime de horário flexível, cumpre-nos manifestar a nossa recusa, o que fazemos nos seguintes termos e fundamentos:*
- 1.3.2. *O pedido de V/Exa. não se encontra devidamente elaborado e instruído, conforme impõe o artigo 57.º, n.º 1 do Código de Trabalho, não os fundamentos apresentados suficientes para a apreciação do pedido, nem se encontrando as suas alegações devidamente instruídas para sua justificação.*
- 1.3.3. *Por outro lado, como V/Exa. bem sabe o seu horário de trabalho semanal de 40 horas, encontra-se distribuído de segunda a domingo, de acordo com o mapa de trabalho que lhe é aplicável, bem como em concordância com as necessidades do escopo da atividade da empregadora.*
- 1.3.4. *Ora, a concessão de horário de trabalho flexível não se consubstancia na redução de dias de trabalho e na conseqüente concentração do*

horário de trabalho nos dias que o trabalhador pretende trabalhar, por sua única iniciativa, designadamente pela supressão do trabalho ao fim de semana.

- 1.3.5.** *Porém, porque o empregador pretende dar cumprimento aos princípios do direito de trabalho, designadamente, garantir a VI Exa. a flexibilidade de horário de trabalho necessária à garantia das obrigações familiares e profissionais, e porque está sempre ao lado dos seus trabalhadores, estaremos disponíveis, se justificado e possível, a elaborar horário flexível em consonância com as suas necessidades e as necessidades imperiosas de funcionamento da entidade empregadora.*
- 1.3.6.** *Pelo que, a admitir-se atribuição de horário flexível, o que acontecerá em cumprimento da norma, não será possível mediante o horário por V/Exa. proposto, sob pena, desde logo, da empregadora ser forçada a contratar novo trabalhador a tempo parcial para o exercício das funções que lhe estão atribuídas no período de sábado e domingo”.*
- 1.4.** *Não consta do presente processo que, a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, salientando-se que a referida recusa foi recebida pela trabalhadora, em 28.06.2019 e o processo foi enviado para a CITE, em 02.07.2019, pela entidade empregadora, que não respeitou o prazo de cinco dias, a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

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 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 instituição 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.

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 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 31 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.