

PARECER N.º 461/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 2992 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.07.2019, 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 11.07.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que está " *a exercer funções no serviço de operadora de condução, na empresa, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível a fim de prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida a 20/04/2013, pelo período de seis anos com o seguinte horário de trabalho:*

- 1.2.2. *De segunda a domingo entre as 4:30 até às 14h30, por forma a conseguir acompanhar as atividades escolares, incluindo ir buscar a menor à escola, uma vez que a menor se encontra em regime de guarda total com a requerente.*
- 1.2.3. *Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3. Em 17.07.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência do pedido apresentado, vem a mesma, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, informar da intenção de recusa do referido pedido nos termos nele formulados, por indisponibilidade de serviços dentro do período horário pretendido por si, os quais já se encontram preenchidos por outros trabalhadores, designadamente no Horário de Inverno, que apresentaram anteriormente pedido de flexibilidade de horário.*
- 1.3.2. *Existe assim um caso de impossibilidade objetiva de atribuição do horário flexível pretendido, pela qual a empresa não é responsável, dado que os horários anteriormente atribuídos seguem os pareceres da CITE.*
- 1.3.3. *Como é do seu conhecimento a situação atual na empresa relativamente à atribuição de horários flexíveis por decisão da CITE, em comparação com os serviços de condução disponíveis dentro do horário de laboração por si pretendido não permite a atribuição de mais horários flexíveis.*
- 1.3.4. *Esta situação já conduziu, e virá a conduzir no futuro, a que não seja possível atribuir aos Operadores de Condução que já gozam de flexibilidade de horário um serviço dentro do período de trabalho que*

lhes foi atribuído, obrigando em consequência à sua rotatividade na escala de serviços dentro desse período de trabalho.

- 1.3.5. A acrescentar a esta situação, existem outras em que a empresa tem que atribuir serviços de condução dentro do período laboral por si pretendido, como sejam recomendações medicas e previstas na lei (aleitação).*
- 1.3.6. Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a empresa não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, não podendo assim adaptar os horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado.*
- 1.3.7. Tudo conjugado, informamos que a empresa não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando a recusa ao pedido formulado”.*
- 1.4. Em 24.07.2019, 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. “Venho desta forma pedir nova apreciação ao pedido por mim enviado anteriormente. O pedido deve-se ao fato de conseguir acompanhar o desenvolvimento, crescimento e educação da minha filha menor, declarando ainda que sou mãe solteira.*
 - 1.4.2. Uma vez que atualmente no Código de Trabalho (doravante C.T) encontram-se previstos vários normativos nos quais se estipulam determinados direitos aos trabalhadores que sejam pais, de forma a*

permitir-se uma conciliação entre as responsabilidades familiares e as profissionais.

1.4.3. *Assim, um trabalhador que possua um horário de oito horas diárias pode passar a ter apenas quatro horas fixas de trabalho por dia, permitindo uma maior flexibilidade nas horas de entrada e de saída, conforme se define no n.º 3 do referido artigo. O trabalhador que usufrua deste regime pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, sendo que deve cumprir o correspondente período normal de trabalho por semana (40 horas) num período de quatro semanas.*

1.4.4. *Após análise dos serviços existentes no mapa da empresa, verifica se que no período de flexibilidade pedido (entre as 4h30 e as 14h30) podem ser atribuídos serviços tais como:*

Horários de inverno

Condução dias úteis-

Sábados- ...

Domingos / feriados- ...

Horários de Verão

Condução dias úteis- ...

Sábados- ...

Domingos / feriados- ...

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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de

efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. 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.

- 2.8.** 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 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 no seu local de trabalho.
- 2.9.** Salieta-se que, relativamente aos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos deferidos anteriormente e os pedidos efetuados presentemente possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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 ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos deferidos anteriormente e os pedidos efetuados presentemente possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.