

PARECER N.º 689/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 4874 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.11.2019, a CITE recebeu da ..., 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 17.10.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“Vigilante a exercer funções em vários postos, vem, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis), com folgas aos fins de semana e feriados, o que faz com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *O requerente tem a seu cargo 2 filhos menores com 2 e 7 anos de idade, nascidos nos dias 11 e 14 de Janeiro de 2012 e 2017 respetivamente.*
- 1.2.3. *O requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente os filhos menores. Mais informa que, a mãe das crianças, trabalha em regime de horário rotativo, de segunda-feira a domingo, com dois dias de folga.*
- 1.2.4. *Para os devidos efeitos, o requerente declara que vive com os menores.*
- 1.2.5. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.6. *O requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até os seus filhos perfazerem a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.*
- 1.2.7. *O requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art. 57.º n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.8. *A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a*

partir das 8h, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 18h”.

- 1.3. Em 05.11.2019, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 17 de outubro de 2019, por nós recebida no dia seguinte e que nos mereceu a melhor atenção. A empresa é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expectativas destes, o que, aliás, acontece no seu caso concreto, tendo o seu supervisor sempre tomado em atenção os seus constrangimentos e a conjugação dos seus horários com a sua vida familiar, nomeadamente, com os horários praticados pela sua mulher.*
 - 1.3.2. *Acontece porém que o horário que agora pretende praticar é inexequível e ainda que possível, seria extremamente injusto para os seus colegas de trabalho.*
 - 1.3.3. *De acordo com o previsto nos artigos 232º, n.º 2, al. c) e 236.º, ambos do Código do Trabalho, a atividade de vigilância está dispensada de suspender a sua atividade aos domingos e feriados.*
 - 1.3.4. *Tal sucede no local onde presta serviço (que é composto por vários postos de vigilância), que é de laboração contínua, ou seja, esta funciona 24h/dia, durante os 7 dias da semana.*
 - 1.3.5. *Por via da Cláusula 20ª dos CCTs aplicáveis ao setor e do que está expressamente previsto no seu contrato de trabalho, a carga horária*

que está obrigado a prestar é, em média, de 40h de trabalho semanal. Se não prestar serviço nos feriados, folgar todos os fins de semana e continuar com um horário rígido de 8h/dia de trabalho, no final do período de referência, terá menos horas do que aquelas contratualmente previstas, não por via da organização dos horários por parte da entidade patronal, mas sim por causa do trabalhador.

- 1.3.6.** *Tal terá como consequência que existe igualmente jornada reduzida, para além do horário rígido. E uma vez que não pede a redução da carga horária, não pode este horário, por este via, ser concedido.*
- 1.3.7.** *Por tudo o que foi dito, e em conclusão, não é possível atender o seu pedido.*
- 1.3.8.** *Independentemente disso, como c fizemos até agora, continuamos à sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da empresa e do seu perfil e capacidades, encontrar um horário que se adeque às suas necessidades ou qualquer outra solução que possa assegurar a assistência e acompanhamento da sua família.*
- 1.4.** Em 07.11.2019, o 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.** *Acuso a missiva que data do dia 5 de Novembro de 2019, rececionada dia 07 de Agosto de 2019, a qual, mereceu a minha melhor atenção no que concerne à intenção da parte de V/Exas. na recusa do requerimento por mim intentado na data de 8 de agosto de 2019, para atribuição de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.4.2. *Face ao exposto, reitero a minha posição inicial, nomeadamente, em consequência dos seguintes fatores: A menor ..., nasceu com deficiência no aparelho auditivo, tendo várias consultas anuais, estando neste momento num processo de acompanhamento por parte de uma equipe de Intervenção precoce, o que a seu tempo irá ser com acompanhamento na escola e em casa, sendo os pais um ponto fulcral na evolução da dificuldade da criança.*
- 1.4.3. *Sou o único elemento do agregado familiar com carta de condução, por conseguinte tenho apenas uma viatura e serei sempre o elemento principal para deslocação dos membros do meu agregado, nomeadamente dos meus filhos.*
- 1.4.4. *A minha esposa também trabalha por turnos.*
- 1.4.5. *De acordo com a Vossa não intenção de horário flexível informo que o horário deste mês corrente Novembro, já prevê o meu trabalho efetivo apenas em dias úteis.*
- 1.4.6. *Conforme mencionam na Vossa carta que tenho uma carga horaria média de 40 semanais e trabalhando apenas dias úteis, havendo feriado num dia de semana não sendo ao fim de semana, não atingirei a mesma, mostro-me disponível para apenas nessas datas/semanas, trabalhar em horário concentrado (10horasx4dias=40horas).*
- 1.4.7. *Mencionam também na Vossa carta a disponibilidade do meu supervisor em certas alturas facilitar/conjugar os horários em função da minha necessidade, nem sempre é possível e tenho de ter certeza da minha disponibilidade para com a minha filha, pois como já referi o*

acompanhamento dos pais fora do jardim de infância é o ponto crucial para a evolução da criança”.

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 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 da ..., 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 04 DE DEZEMBRO 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.