

PARECER N.º 216/CITE/2020

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 1412-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.03.2020, 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 25.02.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“ Venho por este meio solicitar a V. Exas. a alteração do meu horário de trabalho da Laboração Continua para um turno fixo ao abrigo do Art. 56.º e 57.º do Código de Trabalho pelos seguintes motivos:*
 - 1.2.2. *Trabalho com o meu marido na empresa, no horário de Laboração Continua. (08H00/16H00, 16H00/00H00, 00H00/08H00).*

- 1.2.3. *Tenho dois filhos menores, que fazem parte integrante do meu agregado familiar, um com sete anos, outro com onze anos).*
- 1.2.4. *O mais velho tem doença crónica, tendo uma maior necessidade de cuidados e acompanhamento.*
- 1.2.5. *Com o horário que atualmente pratico, fico impossibilitada de dar o acompanhamento necessário aos meus dois filhos, principalmente o mais velho que necessita de maior assistência.*
- 1.2.6. *Pelo exposto e, para que eu possa conciliar a minha vida familiar com a profissional, pretendo que a minha jornada de trabalho inicie às 06H00 até às 14H30 de segunda a sexta-feira por um período de quatro anos com início em 18/03/2020”.*
- 1.3. Em 12.03.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em resposta a V/carta acima referenciada, que nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente comunicar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. trabalhar no 1º turno (das 06h00 às 14h30), uma vez que, na presente data, as equipas do 1º turno estão organizadas e com a capacidade necessária para fazer face ao atual plano de produção.*
- 1.3.2. *Face ao exposto, a empresa só poderá ser possível atender a solicitação de V. Exa. nos seguintes termos:*

- 1.3.3. *Entrada: 08h00 (segunda a sexta-feira); Descanso:30 minutos; Salda: 16h00 (segunda a sexta-feira).*
- 1.4. Em 18.03.2020, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Na V. resposta V. Exas dizem que é intenção recusar o meu pedido, justificando para tal que as equipas do 1º Turno estão organizadas e com capacidade para fazer face ao atual plano de produção.*
- 1.4.2. *Acontece que, quando a empresa tem necessidade de transitar trabalhadores para outros turnos, fá-lo sem qualquer problema, logo sabendo eu bem como V. Exas. que na empresa existem trabalhadores contratados em todos os turnos, incluindo o horário das 06H00 as 14H30, horário esse por mim pretendido dado ser esse o horário que melhor satisfaz a necessidade dos cuidados com o meu filho mais velho, cujos materiais utilizados para as suas necessidades relacionados com a sua doença crónica, tem de ser sempre esterilizados, nomeadamente o ambiente onde ele está inserido.*
- 1.4.3. *V. Exas. dizem que a (única alternativa é o horário das 08H00 as 16H00, algo contraditório, uma vez que recentemente uma trabalhadora solicitou ao abrigo da Lei da parentalidade, o horário que V. Exas. dizem ser a (única alternativa para a minha situação. No entanto a essa trabalhadora V. Exas. disponibilizaram exatamente o horário por mim pretendido entre outros.*
- 1.4.4. *Face ao exposto e na V. recusa, só posso concluir que não é de todo inviável nem incomportável, mas sim má vontade na resolução do*

meu grave problema, que é como V. Exas. bem sabem, ou seja, um horário que melhor se adequa com a minha vida profissional e familiar”.

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/a 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, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem 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 demonstra quais 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 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 EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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.