

PARECER N.º 315/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 2926-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.06.2020, 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, de 14.05.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“..., com a categoria profissional de ..., a trabalhar na ..., tendo em conta o disposto no artigo 55.º e seguintes do Código do Trabalho, venho junto de V. Exas solicitar a atribuição de um horário de trabalho em regime de folga fixa aos fins de semana, e para tanto e conforme e para os efeitos do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho e para tanto informa que:*

- 1.2.2.** *O prazo pretendido é de 12 (doze) meses, renovável até ao limite definido na Lei.*
- 1.2.3.** *Sou mãe solteira, com uma menor a cargo, nascida em 18-12-2016.*
- 1.2.4.** *Declaro que, a menor vive com a subscritora e progenitora em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.5.** *Tenho atividade profissional e não me encontro abrangida pela situação de trabalho a tempo parcial, nem me encontro abrangida, nem me encontro impedida ou inibida totalmente de exercer o poder paternal.*
- 1.2.6.** *No seguimento do anteriormente descrito, pretendia a atribuição de folga fixa, ao sábado e domingo, com o objetivo de melhor poder acompanhar e ajudar a minha filha na sua educação e ensino escolar.*
- 1.2.7.** *Este pedido é fortemente motivado pelo fato do externato encerrar ao fim de semana, e a “ama” não poder continuar a cuidar da minha filha também ao fim de semana. Como sou mãe solteira e não tenho apoio do pai da minha filha, deste modo sou a única progenitora em que a minha filha pode contar e confiar, para cuidar dela ao fim de semana, pois por razões óbvias, não tem idade para ficar sozinha em casa.*
- 1.2.8.** *Desta forma, poderei articular com segurança e regularidade, a atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*
- 1.3.** Em 02.06.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da sua missiva de 14 de maio de 2020 que mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Em agosto de 2019, V. Exa. solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho específico, bem como folga fixa aos fins de semana.*
- 1.3.3.** *Ponderado o pedido, a Empresa concedeu-lhe o referido horário flexível de trabalho, nos termos solicitados - início às 05h00 e fim impreterivelmente às 17h00 - com efeitos a 01 de setembro de 2019, mas não pôde conceder o regime de folgas requerido.*
- 1.3.4.** *Agora, em 2020, vem novamente requerer um regime de folga fixa, aos sábados e domingos, que não é consentâneo com o serviço prestado na ... (...), pelo que não vemos possibilidade de lhe conceder este pedido”.*
- 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.

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.º 2 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.º 3 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.º 4 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 alegar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora no desempenho das suas funções, 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 08 DE JULHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E
SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**