

PARECER N.º 328/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 2989-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.06.2020, 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 flexível, de 22.05.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “..., na empresa e, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

- 1.2.2.** *Das 08:00 horas às 17:00 horas / Ou das 08:30 horas às 17:30 horas / Ou Das 09:00 horas às 18:00 horas, com dias de descanso semanal e compensatório: Sábado e Domingo.*
- 1.2.3.** *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3.** Em 15.06.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Fazemos referência à S/ comunicação de 22/05/2020, relativa ao pedido de horário flexível, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Sucede que, atendendo às circunstâncias atuais em que se encontra a empresa e, em concreto, a unidade onde V. Exa. presta funções, não é possível aceder ao S/ pedido.*
- 1.3.3.** *Com efeito, a situação de pandemia provocada pela dispersão global do vírus SARS-COV-2, que originou a doença COVID-19, levou ao encerramento da unidade ..., onde V. Exa. prestava funções. Esta situação justificou a suspensão do contrato de trabalho de V. Exa., nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, previsivelmente até ao dia 30 de Junho de 2020.*
- 1.3.4.** *Acresce que, a ..., onde V. Exa. prestava funções não irá reabrir, previsivelmente, antes de outubro de 2020. Tal significa que, assim que chegar ao fim o período de suspensão do S/ contrato de trabalho, a empresa terá de encontrar outro local de trabalho para V. Exa., até que seja eventualmente possível o S/ regresso ao local anterior.*

- 1.3.5.** *Ora, neste contexto, não existindo ainda certeza quanto à data de reinício de funções por parte de V. Exa., nem tão pouco quanto ao local de trabalho onde as irá prestar, não é possível à ... sequer conjecturar a possibilidade solicitada por V. Exa.*
- 1.3.6.** *Na verdade, o horário de trabalho de V. Exa. apenas poderia ser analisado, e eventualmente adaptado, no âmbito de um local de trabalho concreto, tendo em conta as respetivas circunstâncias e o quadro de pessoal, situação totalmente indefinida na presente data.*
- 1.3.7.** *Nos termos do exposto, verificam-se, atualmente, exigências imperiosas do funcionamento da ..., relativas à situação de pandemia já referida, que condicionam não só a definição do local de trabalho de V. Exa., como também, e principalmente, a definição do S/ horário de trabalho.*
- 1.3.8.** *Assim, pese embora a empresa seja sensível às razões apontadas, não lhe é possível neste contexto, aceitar o pedido de horário flexível de V. Exa”.*
- 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/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. De facto, a entidade empregadora, apresenta razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que, a ..., onde a trabalhadora prestava funções não irá reabrir, previsivelmente, antes de outubro de 2020, por causa da pandemia COVID 19. Tal significa que, assim que chegar ao fim o período de suspensão do seu contrato de trabalho, a empresa terá de encontrar outro local de trabalho para a trabalhadora até que seja eventualmente possível o seu regresso ao local anterior.

2.4.1. Ora, neste contexto, não existindo ainda certeza quanto à data de reinício de funções por parte da trabalhadora nem tão pouco quanto ao local de trabalho onde as irá prestar, não é possível à empresa sequer conjecturar a possibilidade solicitada pela trabalhadora requerente.

2.4.2. Na verdade, o horário de trabalho da trabalhadora apenas poderia ser analisado, e eventualmente adaptado, no âmbito de um local de trabalho concreto, tendo em conta as respetivas circunstâncias e o quadro de pessoal, situação totalmente indefinida na presente data.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...**
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora, quando a trabalhadora regressar à empresa, do dever de lhe proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de 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 22 DE JULHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.