

PARECER N.º 347/CITE/2020

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 3152-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.07.2020, a CITE recebeu do Senhor ..., em representação da empresa ..., 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 08.0362020, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que vem solicitar, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“que me seja atribuído um horário flexível de segunda a sexta feira, entre as 9 e as 18 horas”*, pois, *“foi este o horário praticado nos últimos 10 meses”*.
 - 1.2.2. *“Sou pai de uma criança nascida em 17.05.2016”*, pelo que, *“tendo por base o horário que me foi atribuído, organizei toda a minha vida*

familiar, nomeadamente na inscrição do meu filho em estabelecimento escolar.

- 1.2.3. *O horário que agora me pretendem atribuir, deixa-me sem qualquer solução, quanto ao acompanhamento do meu filho durante o fim de semana e quanto ao horário noturno.*
- 1.2.4. *Solicito que me seja atribuído o horário flexível, entre as 9h00 e as 18h30, dentro do limite aplicável.*
- 1.2.5. *Para os devidos efeitos declaro que o meu filho, menor, vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 24.06.2020, a entidade empregadora responde ao trabalhador requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“Como não pode ignorar a sua correspondência surpreende-nos num momento extremamente penoso e difícil da gestão da empresa, aliás, na verdade guiado agora per um esforço de manutenção da atividade e dos postos de trabalho face a atual situação de crise motivada pelo Covid 19, pelo que, não podemos desde logo deixar de lamentar a oportunidade que entendeu para nos brindar com a sua questão.*
 - 1.3.2. *Ao seu pedido temos de responder negativamente pela seguinte ordem de razões:*
 - 1.3.3. *Quando no ano de 2018 ajustou o seu contrato de trabalho e iniciou as suas funções com a empresa, já tinha consigo o seu filho menor, aceitou o horário de trabalho fixado e no entanto nada disse, ou seja, além da irresponsabilidade do seu pedido no momento que*

vivemos, consideramos um ato de duvidosa boa fé contratual vir agora de surpresa convocar direitos e pretensões que nunca suscitou e que a ser assim deveriam ter sido logo claramente apresentadas e discutidas.

- 1.3.4.** *Não obstante, no que toca ao exercício das suas funções de ... no seu horário de trabalho, a empresa não tem qualquer outro colaborado, vive com dificuldades financeiras que não lhe permitem contratar outro alguém e obviamente que não pode deixar aquelas instalações descuidadas.*
- 1.3.5.** *Quanto ao exercício das suas funções de ..., as mesmas têm também de ser prestadas dentro do horário previsto no contrato de trabalho por corresponderem ao período de maior exigência e resposta que tem de ser assegurada aos utentes.*
- 1.3.6.** *E como sabe estas suas funções são exclusivamente executadas por si na empresa, não conta com outro colaborador para o efeito, foi-lhe administrada formação específica que o tempo que demoraria e a atual e total indisponibilidade financeira da empresa não permite gerar alternativas para ultrapassar a sua ausência naqueles períodos essenciais.*
- 1.3.7.** *E sem deixar de destacar que a mãe também reside com o menor (facto que inexplicavelmente é omitido na sua carta), não é verdade que V Exa. haja praticado o horário das 09h00 as 18h00 nos últ1mos dez meses e que sobre tanto haja existido qualquer acordo:*
- 1.3.8.** *Assim como não faz sentido pretender dizer que organizou a sua vida familiar em função desse horário, que nunca acordou ou sequer conversou com a sua entidade patronal.*

- 1.3.9. *Assim, por exigências imperiosas do funcionamento e da viabilidade da empresa e impossibilidade de substituir o trabalhador indispensável nas suas funções, serve a presente para em reposta comunicar a recusa do pedido de alteração de horário, que deverá manter-se no seguinte período:*
- 1.3.10. *Segunda a sexta-feira entre as 16H00 e as 23H00, com uma hora de descanso; Sábados das 9H00 as 17h00, com uma hora de descanso”.*
- 1.4. Em 01.07.2020, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 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 efetuar 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 trabalhadores, 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 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, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E 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 MESMA ATA.