

PARECER N.º 137/CITE/2017

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 344 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. Em 24.02.2016, 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 23.01.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente e outra colega referem, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Pela presente e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, alínea a) e b) do Código do Trabalho, venho solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha ..., de 5 anos de idade, até*

que esta atinja os 12 anos de idade, ou ocorra alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do meu agregado.

1.2.2. *A minha filha ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação e necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

1.2.3. *Acresce que estou divorciada por mútuo consentimento tendo-me sido atribuída legalmente a responsabilidade parental.*

1.2.4. *Assim sendo, sou a única disponível para acompanhar a minha filha, nomeadamente para a alimentar, vestir e cuidar da sua higiene, saúde e apoio escolar.*

1.2.5. *No presente momento estou adstrita ao horário das 15H00 às 23H00 de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de escalas em fins de semana.*

1.2.6. *Deste modo porque não me resta alternativa, pretendo que me concedam o seguinte horário: Manutenção do período normal de 8 horas de trabalho diário, de segunda a sexta-feira, entre as 08H30 e as 17H30”.*

1.3. Em 10.02.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 23 de janeiro de 2017 e por nós recebida no dia seguinte e que nos mereceu a melhor atenção.*

- 1.3.2.** *Em primeiro lugar, apesar de alegar que lhe foi atribuída a responsabilidade parental da sua filha menor, não junta qualquer comprovativo de que tal assim aconteceu.*
- 1.3.3.** *Acresce que, nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda prestar o seu trabalho em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.*
- 1.3.4.** *Ora, como não refere qualquer data para o início do regime de horário flexível, também não está cumprido este requisito, sendo inviável a concessão do horário.*
- 1.3.5.** *Acresce que, salvo melhor opinião, não está justificada a necessidade de não trabalhar em todos os fins de semana. Efetivamente pede para trabalhar unicamente de segunda a sexta, mas ignora-se se, por exemplo o pai da sua filha menor poderá passar com ela fins de semana alternados.*
- 1.3.6.** *Não obstante, 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.*
- 1.3.7.** *Acontece que, por imposições de vária ordem, como seja, por motivos de saúde ou por responsabilidades familiares, a empresa já teve que adaptar para a sua secção vários horários, não sendo, neste momento, possível conceder-lhe o horário solicitado por razões imperiosas do funcionamento da empresa.*

- 1.3.8.** *A concessão do horário pretendido pelas razões que invoca seria injusto e discriminatório para com os seus colegas que estão em situação idêntica à sua.*
- 1.3.9.** *Na verdade, 47 dos seus colegas têm filhos menores de 12 anos, muitos deles também mais do que um, com situações familiares complexas. A concessão do horário solicitado, ainda que fosse possível, seria injusta para os restantes trabalhadores.*
- 1.3.10.** *Acresce o facto de que para o horário pretendido existem, neste momento, muitos pedidos, sendo que, na sua secção (tratamento de nota), existem já sete trabalhadoras a quem foi atribuído um horário especial por imposições legais relacionadas com a saúde e assistência à família.*
- 1.3.11.** *Acresce ainda, que no horário das 8:30h às 17:30h, na sua secção de tratamento da nota, estão colocadas duas destas trabalhadoras com restrições horárias, não existindo mais vagas para aquele horário.*
- 1.3.12.** *Reforçamos que o tratamento de valores em geral e o tratamento de nota em particular, é um serviço prestado sobretudo à tarde/noite, entre as 15:00h e as 9:00h, para possibilitar a recolha e entrega de valores durante o horário de expediente, nomeadamente dos bancos, pelo que os horários da manhã são escassos.*
- 1.3.13.** *Quanto às restantes secções da sua área: não seria possível colocá-la a si ou às suas colegas no horário diurno da área de ... e*

..., porque o trabalho ali executado é fisicamente exigente, uma vez que implica movimentar volumes muito pesados.

1.3.14. *Nessa medida, a sua alocação a este trabalho implicaria riscos para a sua saúde e para a necessária produtividade destas secções, da qual dependem as restantes, sendo imperioso para a empresa que estas secções mantenham um ritmo de trabalho constante de modo a não provocarem paragem nas restantes.*

1.3.15. *Quanto à área da Gestão, como certamente tem conhecimento, por questões de segurança, que têm a ver com a prevenção da fraude, os trabalhadores alocados a esta secção têm obrigatoriamente que fazer turnos rotativos, nomeadamente um turno das 17:00h às 02:00h.*

1.3.16. *Acresce que os trabalhadores afetos a esta secção têm igualmente que ter formação específica para se familiarizarem com os programas informáticos de cada um dos bancos, a qual não possui.*

1.3.17. *Quanto às restantes secções da empresa, estas têm o quadro completo ou requerem qualificações e formação específica para o desempenho de funções, nomeadamente na vigilância e no transporte de valores.*

1.3.18. *Para além disso, não é de todo legal ou sequer exigível à empresa despedir qualquer um dos seus colegas para a colocar no seu lugar.*

- 1.3.19.** *Em conclusão, não é possível atender o seu pedido por não existir o horário pretendido.*
- 1.3.20.** *Todavia, 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.** Na sua apreciação, de 16.02.2017, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Obviamente que se o pedido é formulado em 23 de janeiro de 2017 e se no mesmo requerimento é dito que: Na eventualidade de ser deferida a minha pretensão, solicito que tal suceda com a maior urgência possível, atento ainda o disposto em todo o corpo do artigo 57º do Código do Trabalho, o início do mesmo só poderia ser a partir de 25 de fevereiro de 2017.*
- 1.4.2.** *Quanto à responsabilidade parental da sua filha menor ..., vem agora juntar Ata de Conferência, agora completa, da Conservatória do Registo Civil de ..., datada de 14/02/2017.*
- 1.4.3.** *O que ora a requerente pretende é a manutenção do período normal de 8 horas de trabalho diário, distribuídas de segunda a sexta-feira, das 08H30 às 17H30, para prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha ..., de cinco anos de idade.*

- 1.4.4.** *Porque divorciada, neste momento é a única disponível para acompanhar a sua filha, nomeadamente para a alimentar, vestir e cuidar da sua higiene, saúde e apoio escolar.*
- 1.4.5.** *O horário que atualmente lhe está determinado pela sua entidade empregadora põe em causa a prestação da assistência imprescindível à sua filha menor e, como tal a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.*
- 1.4.6.** *A trabalhadora desempenha funções na categoria profissional de ...*
- 1.4.7.** *Seja no Tratamento de Valores, na ..., no ..ou na ..., em qualquer uma destas secções a trabalhadora pode operar e em todas elas são praticados horários diurnos.*
- 1.4.8.** *Há, portanto, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado pela trabalhadora, considerando os superiores interesses da sua filha menor e da sua vida familiar por um lado, e, por outro, o exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.*
- 1.4.9.** *Manifesta-se oposição à intenção de recusa da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diário, solicitando-se que o mesmo se compreenda entre as 08H30 e as 17H30, de segunda a sexta-feira, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor ..., até que esta complete os 12 anos de idade, nos termos da alínea b), do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho”.*

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 actividade 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 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.** Em primeiro lugar 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.** Quanto ao prazo de antecedência de 30 dias para o/a trabalhador/a requerer o horário flexível, estabelecido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, foi o mesmo cumprido e largamente ultrapassado com o envio do presente processo à CITE.
- 2.5.** 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”*.
- 2.6.** 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 pela trabalhadora, 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 aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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.** O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2017, 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 PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**