

PARECER N.º 170/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 421 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.03.2017, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., 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 13.02.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora requerente está “a exercer funções na categoria profissional de operadora, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex^a. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência a três filhas menores de doze anos (uma filha de 4 anos e duas filhas gêmeas de*

1 ano) com término a ... de Dezembro de 2027 com o seguinte horário de trabalho:

- Das 09h30 às 14h00 (com 15 minutos de intervalo das 11h00 às 11h15;*
- Das 14h30n às 17h15 (prescindindo do intervalo de 15 minutos).*

A requerente propõe uma componente fixa de 4 horas:

- Das 10h00 às 14h00.*

E um período para intervalo de descanso diário: Das 14h00 às 14h30. O que perfaz o total de 7h00 diárias (em vez das 7h30min) ficando 30 minutos por compensar por dia.

1.2.2. *Relativamente à reposição das horas em falta para perfazer as 40 horas semanais que, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, deverão ser repostas (em média) ao fim de 4 semanas, a requerente propõe que, antes de ser efetuada a escala mensal, informe os seus superiores dos dias em que lhe é possível efetuar a compensação das horas em falta (conciliando o seu horário de trabalho com as suas responsabilidades familiares) para melhor gestão do trabalho por parte dos mesmos.*

1.2.3. *De salientar que, de acordo com o regime de horário de trabalho flexível, é possível trabalhar 6 horas seguidas num total de 10 horas diárias permitindo assim, nos dias em que exista reposição de horas, fazer um horário entre as 8h00 e as 19h00, mantendo os 30 minutos para o intervalo de descanso diário e fazendo dois intervalos (um de manhã e um à tarde) com a duração de 15 minutos cada”.*

1.3. Em 01.03.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta ao pedido que nos endereçou e depois de adequada ponderação sobre a viabilidade de acomodar o horário solicitado ao funcionamento do ... e sobre as consequências que daí adviriam, concluímos que o referido pedido não pode ser aceite por exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.*

1.3.2. *Com efeito, o funcionamento do ... assenta numa organização e gestão rigorosa dos horários/escalas/turnos de forma a não serem comprometidos os níveis de serviço acordadas com o cliente que implicarão multas pesadas para a empresa podendo, inclusive, comprometer o cumprimento do contrato e, nesse caso, a sua continuidade.*

1.3.3. *Ora, atualmente, no referido ... exercem funções cerca de 85 Mães/Pais com filhos menores de 12 anos que podem fazer o mesmo pedido que nos foi por si endereçado. Caso a empresa aceite aplicar um horário flexível a uma trabalhadora abre um precedente que pode inviabilizar o funcionamento do ... uma vez que corre o risco de ter mais 84 pedidos (efeito dominó) que, por questões de equidade terá que aceitar, o que, a concretizar-se, inviabilizará o funcionamento do*

1.3.4. *Acresce que, a ... tenta promover dentro das suas equipas uma política de equidade, optando pela rotatividade de horários e de folgas, permitindo, inclusive, na construção das escalas de um mês*

para o outro que os próprios colaboradores indiquem em que dias querem folgar e na maioria dos casos acedendo a essas escolhas.

1.3.5. Sucede que, também essa rotatividade equitativa ficará comprometida se tosem concedidos pedidos de horários flexíveis.

1.3.6. Aliás, a referida flexibilidade seletiva implicaria que tosem sacrificados outros colegas que teriam que estar presentes nos períodos de ausência daí decorrentes, comprometendo os níveis de motivação dos recursos humanos dedicados ao projeto.

1.3.7. Pelos motivos expostos não nos é possível aceder ao seu pedido. Contamos com a sua compreensão”.

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.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. 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”*.
- 2.5. Ora, apesar de não relevarem aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, a trabalhadora ao apresentar um pedido de horário flexível que apenas é certo entre as 10h00 e as 14h00, não permite à entidade empregadora organizar os turnos de forma a saber com quantos/as colaboradores/as pode contar fora daquelas 4 horas.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o Parecer n.º 421/FH/2017, do ponto 4.14 da OT porquanto face aos elementos constantes do processo e à formulação do pedido que o mesmo não possa estar compreendido no âmbito do horário flexível, tal como o mesmo é configurado no artigo 56.º do CT e por outro lado o fundamento para a recusa assenta na hipotética situação de outros colegas virem a requerer o mesmo horário o que não constitui uma situação concreta e actual, mas apenas só possível de avaliar no futuro”.