

PARECER N.º 77/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 153 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.01.2017, 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. Com data de 09.01.2017, a trabalhadora requerente, apresentou à sua entidade empregadora um pedido de horário flexível que, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho, atendendo ao disposto nos artigos 56.º e 57.º do C.T. solicitar que me seja concedido um horário flexível dentro do período contratado de 28 horas semanais de trabalho, atendendo a que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus dois filhos menores, respetivamente ... de 12 anos e ... de 9 anos, e estou*

desde 1 de Outubro sozinha com os mesmos, pois o meu ex-marido foi obrigado a emigrar para ..., sendo um país longínquo que não me permite usufruir do seu apoio familiar.

- 1.2.2.** *Venho assim solicitar que até que o meu filho ... perfazer 12 anos me seja permitido realizar o meu trabalho de 28 horas semanais no horário que passo a referenciar atendendo à necessidade de garantir a necessária conciliação entre a minha vida familiar e a minha vida profissional.*
- 1.2.3.** *Assim, solicito que de 3ª feira a 6ª feira possa realizar o meu trabalho no turno das 10 às 15 horas, tal como venho fazendo, sendo que solicito a manutenção do domingo como folga e o dia de sábado também, sendo que à 2ª feira passaria a realizar o turno das 10 às 19 horas com 30 minutos de hora de almoço, pelo que neste sentido não causaria qualquer impossibilidade para a empresa ou sequer qualquer prejuízo.*
- 1.2.4.** *Aguardo, assim, que este horário me seja fixado no prazo legal de 30 dias a fim de que eu possa efetivamente garantir o apoio aos meus dois filhos menores e sobretudo ao mais novo, visto que me encontro numa situação familiar especial.*
- 1.2.5.** *Aguardo assim de V. Exas. a maior atenção na solicitação do meu pedido atendendo ao que dispõe sobre esta matéria o artigo 59.º da CRP, conjugado com o artigo 128.º, n.º 3 e 212.º alínea b) do n.º 2 do C.T.”.*

- 1.3.** Em 22.12.2016, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da S/ carta acima referida, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Quanto ao conteúdo da mesma, cumpre-nos dizer, e salvo melhor opinião, que não reúne V. Exa. os requisitos legais para solicitar “flexibilidade de horário de trabalho”, uma vez que, para além do mais, cumpre já um horário a tempo parcial desde 30/8/2010 - vd. artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3.** *Na verdade, tem o seguinte horário de trabalho: Folga fixa - Domingo e Segunda; de terça a sexta - das 10:00 às 15:00 e sábado das 13:00 às 22:00.*
- 1.3.4.** *No fundo, o que verdadeiramente solicita é passar a folgar também ao sábado (em vez de à 2ª feira), e não fazer nenhuma noite.*
- 1.3.5.** *Ora, tal não consubstancia, de forma alguma, um pedido de “flexibilidade de horário de trabalho”, pois, no fundo, o que pretende é que a folga fixa à segunda-feira passe a ser ao Sábado (sendo que já tem folgas fixas, o que não é a regra na empresa, como sabe).*
- 1.3.6.** *Sem prejuízo do acima referido, - repita-se: a V/ solicitação não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais -, não podemos deixar de chamar a V/ atenção para o facto de na S/ carta referir que não tem ninguém que a ajude, sem que, minimamente, comprove tal facto.*

- 1.3.7. *Em conclusão, e por tudo o acima exposto, o seu pedido não poderá ser considerado pela empresa à luz do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não estão preenchidos os requisitos constantes desses preceitos legais”.*
- 1.4. Na sua apreciação, de 20.01.2017, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente, reitera o seu pedido e refuta 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 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em

média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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.

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 FEVEREIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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.