

PARECER N.º 330/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à 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 de fevereiro
Processo n.º 1200 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 06.12.2013, a CITE recebeu da ..., LDA, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Mandatária da Trabalhadora ..., bem como a intenção de o recusar 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 de fevereiro.

1.2. No pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível refere-se, nomeadamente, o seguinte:

1.3. *“Exmos. Senhores,*

Com os meus cumprimentos, venho, pela presente, em nome da M/ Constituinte ..., a exercer funções de assistente de consultório na V/empresa, requerer a flexibilidade do horário de trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:

- A M/ Constituinte sempre exerceu atividade laboral no seguinte horário: 9h30 – 12H30 / 13h30 – 18h30.

- No entanto, foi-lhe comunicado verbalmente que o seu horário de trabalho foi alterado para o período das 12h00 – 20h00.

- Sucede que, o horário de trabalho agora proposto por V. Exas. se revela desajustado e prejudicial por ser incompatível com as responsabilidades familiares da M/Constituinte.

- Com efeito, a M/ Constituinte tem um filho menor de 12 anos, que vive consigo e com o seu marido em comunhão de mesa e habitação, e que frequenta um ATL, cujo horário limite de saída é às 19h00.

- Acresce que o seu marido trabalha até Às 21h, chegando a casa só por volta das 21h30, e que não tem qualquer familiar que a possa auxiliar.

Face ao exposto, e ao abrigo da legislação em vigor referente ao regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, designadamente, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requer a V.Exa. a alteração do horário em vigor para o horário compreendido entre as 9h30 e 18h30 com início a 23 de dezembro.

Não se indica prazo para a duração do trabalho em regime de horário flexível, pois este deverá perdurar enquanto se verificarem os factos e circunstâncias que o determinarem, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos de idade do menor previsto no Código do Trabalho. (...)"

1.4. Da resposta da Clínica ... datada de 04.12.2013 e recebida pela Trabalhadora no mesmo dia, consta que:

"(...) Em resposta cumpre-nos dizer o seguinte:

O que a senhora pretende é manter o horário que tinha e não sofrer qualquer alteração, alheando-se das dificuldades da empregadora, do esforço coletivo dos seus colegas e dirigentes, que reduziram a remuneração para permitir a subsistência da empresa e da reestruturação geral que tem havido, ao nível da organização.



Essa sua posição não tem apoio legal e não configura um pedido de horário flexível, cujos requisitos aliás não comprova.

Nessa medida, está obrigada ao cumprimento do horário afixado e, caso não o cumpra, fica sujeita às consequências legais.”

1.5. Na mesma data a Clínica ... deu conhecimento por correio eletrónico à advogada da trabalhadora da carta de notificação da intenção de recusa.

1.6. A 04.12.2013 a advogada respondeu à gerência da Clínica ... o que acorda se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Em resposta ao V. mail informo que nos termos do art. 57.º n.º 5 do Código de Trabalho, a sua recusa é ilegal dado que não há qualquer parecer favorável do CITE.

Mais informo que, nos termos do n.º 8 do art. 57.º, considera-se aceite o pedido da trabalhadora.

Cumprimentos,

...”

1.7. Do documento remetido pela gerência da Clínica ... à CITE a 06.13.2013 diz-se que: *“ Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, junto enviamos uma carta recebida de uma advogada a pedir um horário de trabalho flexível para uma trabalhadora nossa, a resposta que demos e nova carta desse advogada, a contestar a nossa posição. O processo não se encontra devidamente instruído, mas à cautela remetemos os elementos referidos, para apreciação. Esclarecemos que a empregadora foi objeto de uma reestruturação geral dos horários, com redução geral dos períodos semanais de trabalho e das remunerações, salvo da trabalhadora em questão e de outras duas. Essa medida foi necessária como forma de sobrevivência*



da empregadora, sob pena de não conseguir manter-se. A trabalhadora em questão não aderiu ao esforço coletivo de todos os trabalhadores e dirigentes, que compreenderam a situação, e opõe-se igualmente à alteração do horário decorrente da reestruturação geral, não sendo por isso verdade que queira um horário flexível, mas apenas manter o horário fixo que tinha. Nem sequer fez prova dos requisitos necessários para o pedido. (...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que:
- “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.



- 2.4.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.5.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º que o trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”
- 2.6.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.7.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.8. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.9. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.10.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.13.** Refira-se, ainda que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho

em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.14. Ora, no processo em análise o pedido da Trabalhadora respeita os requisitos legais supra explanados, pelo que não colhe a fundamentação da entidade empregadora ao afirmar que *“o processo não se encontra devidamente instruído”*.

2.15. Neste contexto e de acordo com o anteriormente exposto, entende-se que a Clínica ... não alega razões relacionadas com exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da informação prestada pela entidade empregadora não se verifica que possam existir períodos de tempo que deixem de ficar convenientemente assegurados, em face do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013**