

PARECER N.º 197/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 531 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 12/06/2014, da ..., E.M., com sede na Rua ..., ... Olival Basto, o pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Natação.

1.2. Para o efeito, juntam o pedido da trabalhadora, rececionado na empresa em 23/05/2014, cujo teor se transcreve:

..., a desempenhar funções nas Piscinas Municipais de ..., com a categoria de técnica de Natação, vem requerer a V. Ex se digne autorizar a concessão de horário flexível para a época desportiva 2014/2015 nos termos dos art.ºs 56 e 57, da Lei 7/2009 de 12 fevereiro (Lei Geral do Trabalho), para conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no acompanhamento aos seus três filhos menores de 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.

Tomou a requerente conhecimento através da Comunicação Interna 0017 de 21.04.2014 da Direção técnica das Piscinas Municipais de ..., que é atribuído o horário da tarde (14:00 – 22:00) com efeitos a partir de 01 de setembro de 2014 a 31 de julho de 2015.

O marido da requerente ... é militar da ..., não exercendo horário flexível, estando inserido numa escala de serviço, desempenhando regularmente serviços de 24 horas, entrando às 09H00 e saindo às 09H00 do dia seguinte, quer seja em dias de semana quer seja aos fins de semana, conforme declaração que junta.

Acontece que nesses dias em que o marido presta serviço, os três filhos menores ficam apenas ao cargo da requerente sendo quem os vai buscar ao colégio/escola.

Requer a ora signatária que para a época desportiva 2014/2015 lhe seja atribuído o horário da manhã.

- 1.3.** E, por carta datada de 29/05/2014 e rececionada pela trabalhadora em 04/06/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em:

Na sequência da carta enviada por V. Exa., datada de 22 de maio de 2014 e rececionada pela empresa em 23 de maio de 2014, pela qual V. Exa., solicitou a atribuição de horário flexível, nos dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, serve o presente para informar V. Exa. que é intenção da empresa recusar o pedido formulado, tendo em conta os fundamentos que se explanam:

Analisada a viabilidade da prática, por parte de V. Exa., de um horário flexível concluiu-se não ser possível, tendo em conta as exigências de funcionamento do Complexo Municipal das Piscinas de ... (Piscinas), como é de conhecimento de V. Exa.

No sentido de encontrar um modelo sistemático de horários dos técnicos do quadro da ..., afetos à área desportiva e terapêutica das piscinas de ..., foi apresentada ao Conselho de Administração da ...

No dia 16 de maio de 2012, foi aprovado pelo Conselho de Administração o modelo sistemático de rotatividade de horários dos técnicos do quadro da ..., afetos à área desportiva e terapêutica das piscinas de ..., com aplicação a partir do dia 1 de setembro do mesmo ano. Com o referido modelo, procurou-se conjugar as necessidades da empresa, a rentabilização dos ativos humanos, e ainda a criação de um sistema justo, claro e capaz de ser aplicado e replicado

ano após ano, permitindo aos técnicos o prévio conhecimento do horário a realizar, podendo assim, antecipadamente conjugar a vida pessoal e profissional.

Assim, o modelo de horários proposto, aprovado e em vigor estabelece que:

1. Existem dois turnos definidos (manhã e tarde), rotativos de ano para ano.

2. Existem 3 horários de manhã e 4 horários de tarde...

[...]

- 1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa em 09/06/2014, reiterando que pretende o horário da manhã.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.4.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.6.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria

dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.

- 2.10.** Refira-se, por último, que recentemente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”.
- 2.11.** No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.12.** Deveres esses que encontram densificação legislativa, na medida em que, nos termos do disposto no n.º 3 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.13.** E em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo

estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá 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.
- 2.15.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível e que *...lhe seja atribuído o horário da manhã...*, mas não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende, o que inviabiliza a apreciação do mérito do mesmo, tanto mais que existe na empregadora mais do que um horário designado *“de manhã”*.
- 2.16.** Termos em que, ponderados os interesses em causa e as razões aduzidas e trazidas ao conhecimento desta Comissão, não é possível perceber o pedido da trabalhadora em termos tais que seja possível concluir que a intenção de recusa não tem como fundamento exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., E.M., relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ..., na medida em que esta não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que possibilite à primeira elaborar (ou não) o horário pretendido pela trabalhadora, sem prejuízo de apresentação de novo pedido, sendo certo que, neste contexto, é legítimo o

pedido de alteração de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades parentais.

- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora que, em face de pedidos de autorização de horários de trabalho flexíveis tenha em atenção o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos, num esforço de harmonização ou de concordância prática entre eles.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2014**