

PARECER N.º 75/CITE/2015

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 95 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.01.2015, a CITE recebeu do ..., 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. Em 28.10.2014, a trabalhadora que tem a categoria profissional de Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública, vem, ao abrigo do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer flexibilidade de horário e referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Tenho 2 filhos menores, um com 3 e outro com 7 anos, com os quais habito em comunhão de mesa e peço um horário flexível de modo a poder dar-lhes o acompanhamento que necessitam, visto o meu marido ser programador informático e trabalhar várias vezes ao fim de semana e só durante este ano 2014 estive 3 vezes no estrangeiro (mais

concretamente no Japão) por longo período de tempo e não ter com quem deixar os meus filhos”.

- 1.2.2. “Saliento que desde fevereiro de 2009 (ainda só com um filho) pedi dispensa de horário extraordinário noturno, o qual foi deferido, pois acharam que havia razões atendíveis para tal”.
- 1.2.3. “Proponho um horário diurno de segunda a sexta-feira, entre as 8 e as 17.30h”.
- 1.3. Em 17.11.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“Considera-se de indeferir o horário requerido por não ficarem assegurados os turnos de urgência à tarde, à noite e aos fins de semana.*
 - 1.3.2. *O número de elementos disponíveis no serviço (18) não permite já assegurar a produção de todos os setores do Laboratório, nomeadamente o apoio ao Serviço de urgência e internamento durante as 24h / 365 dias do ano”.*
- 1.4. Com data de 19.11.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido e contestando 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 atividade 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. Na verdade, 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 o ... não esclarece quais as razões porque considera não ficarem assegurados os turnos de urgência à tarde, à noite e aos fins de semana, face aos meios humanos necessários e disponíveis que indicou e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.4.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu largamente o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à CITE o processo em 20.01.2015, quando o referido prazo terminava em 01.12.2014, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**