

PARECER N.º 673/CITE/2016

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 2034 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 23.11.2016, 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. No seu pedido de horário flexível, de 24.10.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Por motivos familiares (filha com 8 meses de idade), venho desta forma solicitar alteração do horário de trabalho:*

- Das 8h às 13 horas em período de amamentação;

- Das 8h às 15.30 após terminar o período de amamentação, deixando de fazer horário de 6/12 horas”.

1.3. Em 11.11.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência do email de V. Exa, rececionado em 24 de outubro de 2016, vimos pelo presente comunicar que o pedido ali vertido considera-se indeferido, por preterição dos requisitos formais estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho.*

1.3.2. *Conforme dispõe o supracitado artigo, sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo por escrito ao empregador, com a antecedência de trinta dias relativamente à data de efeitos, com os seguintes elementos:*

- *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e,*
- *Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

1.3.3. *Nestes termos, poderá V. Exa. remeter novo pedido ou pedido reformulado com os elementos estabelecidos na lei, que permitam apreciar o peticionado”.*

1.4. Em 17.11.2016, a requerente apresentou um novo pedido ou um pedido reformulado como foi solicitado pela entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Venho desta forma informar V. Exa que rececionei o V/ ofício ...- 16/0787 a indeferir o meu pedido alegando falta de documentos e venho proceder ao envio dos mesmos: a declaração de viver com as minhas filhas em comunhão de mesa e habitação, assim como a duração do meu pedido.*

1.4.2. *O pedido de horário flexível é para poder acompanhar o desenvolvimento físico e psicológico da minha filha de 9 meses e posteriormente o acompanhar o seu percurso escolar. Portanto, a duração do pedido é o limite aplicável, até a criança fazer doze anos.*

1.4.3. *Mais informo que fiz o horário por mim requerido durante 3 semanas, sem prejuízo para o serviço, quando a escala foi alterada repentinamente, sem aviso, e quando questionei o diretor clínico, fui informada verbalmente pelo mesmo da recusa ao meu pedido pela parte do DRH. Isso só demonstra má vontade da entidade empregadora”.*

1.5. Não consta do presente processo que a entidade empregadora tenha respondido à trabalhadora, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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. 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”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP 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.** Assim, a entidade empregadora, ao não responder ao pedido reformulado (ou ao novo pedido) da trabalhadora excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu novo requerimento, em 17.11.2016, data em que o mesmo foi recebido pela entidade empregadora, pelo que, o incumprimento daquele prazo faz com que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considere que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

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, 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 21.12.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.