

PARECER N.º 260/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 668 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.04.2017, 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 30.03.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, que é Assistente Técnica no Serviço de ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para acompanhamento da filha menor ..., nascida a ..., atualmente com 3 anos.*”

- 1.2.2. *Por motivo de não ter apoio familiar, sendo o meu agregado familiar composto apenas por mim, pelo meu marido e minha filha, estando o meu marido a exercer a sua atividade profissional no local/instalações dos seus clientes faz com que não seja possível cumprir o horário fixo estabelecido pela sua empresa, razão pela qual faz com que não consiga conjugar horário, de buscar a filha ao estabelecimento de ensino, dentro do seu horário de funcionamento (Início 7:30 e Fecho 18H).*
- 1.2.3. *Por todas estas razões atrás mencionadas e devidamente fundamentadas, venho por este meio, pedir por favor a permissão de gozar o horário das 8h as 17h, pelo período de duração até a minha filha completar os doze anos de idade, cumprindo assim na íntegra as 40 horas semanais estabelecidas, no meu contrato de trabalho.*
- 1.2.4. *De forma que eu consiga assim cumprir com as minhas obrigações/responsabilidades, como progenitora de ir buscar a minha filha, dentro do horário de funcionamento da instituição onde ela fica, enquanto me encontro a trabalhar”.*
- 1.3. Em 18.04.2017, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex^a. que, o pedido de horário flexível para a assistência a filha menor, mereceu o seguinte despacho:*
“Não Autorizado. O site do infantário refere como horário 07.30 - 19.30. Contactado o infantário, foi-nos dada a informação de que o

levantamento das crianças até às 18.30 não tem qualquer custo adicional (entre as 18.30-19.30 h tem um custo adicional de 35 euros/mês). É por isso possível fazer o horário 09-18 h (horário que interessa ao ...)”.

1.4. Em 20.04.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “A requerente esclarece que ao longo do cerca de 8 anos em que exerce funções no Serviço de ... deste ... sempre pautou a sua atuação profissional com pleno respeito e consciência pela ética e deontologia própria da sua profissão, cumprindo as suas tarefas com o máximo zelo e respeito pela saúde dos doentes e direitos dos seus colegas de profissão.

1.4.2. As razões do pedido de horário flexível realizado pela Requerente no presente momento, encontram-se expressamente elencadas e devidamente documentadas no requerimento apresentado, não se tratando de um mero capricho de exercício de um direito legalmente consagrado, mas derivada de uma necessidade imperiosa de acompanhamento da minha filha menor de apenas 4 anos de idade, com quem resido em comunhão de mesa e habitação, derivada da alteração de circunstâncias familiares do meu agregado familiar, mormente da impossibilidade do meu cônjuge cumprir horário fixo.

1.4.3. Realçando-se que, o presente requerimento de horário flexível não tem fundamento apenas na impossibilidade de levantamento da

minha filha até as 18h:30 sem custos extras face ao horário de trabalho das 09h:00 às 18h:00 (o que manifestamente sucede face à distância que medeia o local de trabalho e o infantário), mas também e principalmente na atual necessidade de maior acompanhamento da minha filha durante o período do dia, o que apenas será possível com a atribuição de um horário de trabalho das 8h:00 às 17h:00, não acarretando este qualquer redução nas 40 horas semanais de trabalho estabelecidas no meu contrato de trabalho.

1.4.4. Sem prescindir, e com o devido respeito por entendimento diverso de V. Exa., dirá ainda que, a presente recusa de horário flexível comunicada por V. Exa., não se encontra devidamente fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço e impossibilidade de substituição da trabalhadora, encontrando concretizada pela entidade empregadora de forma objetiva e efetiva a existência de uma real e total impossibilidade de atribuição do horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora mas somente a mera invocação de inexistência de custos adicionais no levantamento da criança até às 18:30h no infantário.

1.4.5. O referido horário flexível por mim agora requerido, das 08h:00 às 17h:00, foi já por mim realizado durante o período de amamentação sem que tal tenha acarretado qualquer objeção de V. Exas. ou constrangimento ao funcionamento do Serviço de ... deste ...”

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 57º 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 57º 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 efectuar 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, 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 o ... 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 no seu local de 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 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo

212º 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 4º 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17.05.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.