

PARECER N.º 329/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 896 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.06.2017, 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 05.05.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, que é Enfermeira, a exercer funções na ... refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A requerente foi mãe em ... de 2015 do menor*
 - 1.2.2. *A requerente possuiu um horário de trabalho que incluiu prestação laboral por turnos, trabalho noturno, aos fins de semana e feriados.*

- 1.2.3. *Acresce que tal situação é agravada pelo facto do pai do menor, ... no mesmo ... e no mesmo serviço, que exerce funções igualmente em horário noturno, aos fins de semana, feriados e por turnos.*
- 1.2.4. *O acompanhamento do menor em tão tenra idade exige, da parte dos pais, uma proximidade impossível de alcançar se estes desempenham funções com horários acima descritos.*
- 1.2.5. *O acompanhamento do menor por outros familiares é limitado atendendo às obrigações profissionais que também estes possuem.*
- 1.2.6. *Neste contexto requerer-se, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, que seja atribuído horário flexível atendendo às responsabilidades familiares da requerente e até o menor atingir a idade limite legal de 12 anos indicando que o horário que pretende é no período entre 8.00h e as 20:30h, de segunda a sexta (excluindo, portanto, os fins de semana e feriados).*
- 1.2.7. *O exercício do regime de trabalho pretendido teria apenas início após o terminar da licença de amamentação que se antecipa para Agosto de 2017.*
- 1.2.8. *A requerente, declara para os efeitos do artigo 57.º, n.º 1, b) do Código de Trabalho, que o menor referenciado vive em comunhão de mesa e habitação consigo e com o pai”.*
- 1.3. Em 25.05.2017, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“A requerente vem solicitar horário no período entre as 8.00h e as 20.00h, de segunda a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados com base nos seguintes pressupostos:*
- *Ser mãe de um menor nascido a ... de 2015;*
 - *Possuir horário de trabalho por turnos diurnos, noturnos, fins de semana e feriados;*
 - *O pai do menor exercer funções com a mesma tipologia de horário e no mesmo serviço;*
 - *Ser limitado o apoio familiar para acompanhamento do menor.*
- 1.3.2. *Regressada às suas funções no dia 28 de Abril de 2016, tem desde essa altura o horário em consonância com o pai do menor, de modo a nunca ficar em causa o cuidado do mesmo por impedimentos laborais.*
- 1.3.3. *É dever da entidade laboral proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e profissional do empregado, ao mesmo tempo que garantir o direito à saúde dos doentes internados no serviço onde a requerente exerce as suas funções, pelo que o mesmo se compromete a conciliar o horário como até à data o tem efetuado e até que a requerente o deseje”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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 n.º 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.