

PARECER N.º 348/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 943/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.06.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Auxiliar de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 10.05.2017, refere o que a seguir se transcreve:

“(...)

..., Auxiliar de ..., (...), vem expor e requerer a V. Exa. o seguinte:

1. A Requerente tem três filhos menores de idade.
2. O menor, ..., de 12 anos de idade, (...) com horários de aulas entre às 9:00 e as 18:30. cfr. cópia do horário do ano lectivo 2016/2017 que se junta.
3. O menor, ...; de oito anos de idade, frequenta o 3.º Ano de escolaridade, (...), cujo horário de entrada é às 9:00 e o horário de saída às 17:30, cfr cópia de horário que se junta.
- 4 Os portões da escola abrem às 8:30 para os alunos entrarem no recinto da escola. A frequência do ATL depois do horário de saída, tem um custo de €75,00 (setenta e cinco euros) e duração até às 19:00.
5. A menor, ..., de dois anos de idade, frequenta uma ama particular, com horário das 07:30 às 19.30 (...)
6. O pai dos menores é também ele trabalhador do ..., com a categoria de ..., na
7. O seu horário de trabalho, pelas funções que exerce, está sujeito a isenção de horário pois é chamado sempre que é preciso, a qualquer hora do dia, podendo sair às 22:00 ou até mais tarde, cfr. declaração da Entidade Patronal que se junta.

8. A Requerente tem um horário de trabalho por turnos rotativos das 08:00 às 15:30 e das 15:30 às 22:30, incluindo Sábados e Domingos.

9. Por acordo com as chefias, a trabalhadora faz o horário das 08:00 às 15:30, porém sempre que a colega do turno seguinte falta, tem de continuar a laborar, não sendo rendida por outra trabalhadora.

10. Esta situação pode acarretar situações de perigo para os menores pois estando os dois pais a trabalhar, não terão ninguém que os possa ir buscar à escola.

11. No mês de Abril foram acrescentados ao horário da trabalhadora dois turnos aos dois já existentes, das 08:00 às 20:00 e das 12:00 às 20:00.

(...)

14. Como se explica acima, tem dificuldades em conciliar o seu horário de trabalho por turnos com os horários dos filhos, não podendo contar com a total disponibilidade do pai dos menores devido à isenção de horário de trabalho deste.

18. A Requerente desloca-se de autocarro pois a família não tem carro, gastando bastante tempo em deslocações entre o trabalho, as escolas e casa.

19. Tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a protecção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos (cfr. art. 68º da CRP),

20. designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças á mesma protecção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr nº 1 do art. 69º da CRP),

(...)

23. Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos artigos 56.º e segs. do Código do Trabalho.

24. Dispõe o n.º 1, do art. 56º 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 flexível”,

25. Nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, vem requerer autorização de trabalho em regime de horário flexível, a partir de dia 10 de Junho de 2017, juntando-

se Declaração da Junta de Freguesia de ..., onde consta que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.

26. Solicita que o seu horário de trabalho seja compreendido entre as 08:30 e as 17:00, de Segunda a Sexta-feira, com meia hora de pausa para almoço, sugerindo a V.Exa. as plataformas fixas das 11:00 às 12:30 e das 13:00 às 14:30 permitindo assim que possa levar e ir buscar os filhos às escolas e à ama.

27. O prazo previsível de duração deste horário é o legalmente previsto, i. e., até a filha de menor idade perfazer os 12 anos.

28. Salieta-se o facto, de que o horário de trabalho pretendido, em nada prejudicar o desempenho da atividade da Requerente.

Atendendo ao supra exposto, requer a V.Exa. lhe seja concedido horário de trabalho flexível, entre as 08:30 e as 17:00, de Segunda a Sexta-feira, nos termos dos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, compatível com as suas imprescindíveis e legalmente protegidas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça. "

1.3. Em 30.05.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Relativamente ao solicitado por V. Ex.ª, somos a informar da deliberação do Conselho de Administração de 21/05/2017, no sentido de recusar o pedido, tendo presente as exigências imperiosas do funcionamento deste Hospital, em função da atividade prestada pelo Serviço onde V. Ex.ª está integrada.

Efetivamente, tendo presente que os pequenos-almoços são servidos aos doentes às 8h30, o grupo profissional dos ... iniciam as suas funções às 8h para procederem ao levantamento dos géneros alimentares e prepararem os referenciados pequenos-almoços, iniciando a distribuição às 8h30, por forma a acautelar toda a atividade terapêutica programada para os mesmos doentes,

Atente-se que o quadro de pessoal de ... consta previsto tendo presente o regime horário das 35 horas semanais, na modalidade de turnos (8h às 15h30 e das 15h15 às 22h30), pelo que não se afigura exequível proceder à atribuição do solicitado regime, propondo-se o Serviço a conceder a V. Ex.ª os horários da manhã e um dos descansos semanais ao sábado."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa apresentada a 01.06.2017, nos termos seguintes:

"..., Auxiliar de ..., (...)

Tendo sido notificada pela Comunicação com a V/Ref.^a ..., no dia 30 de Maio de 2017, da intenção de proceder ao indeferimento do pedido por si formulado, vem apresentar, junto de V. Exa. as suas alegações o que faz nos termos e fundamentos seguintes;

- 1. A Requerente tem três filhos menores, ..., de dois anos de idade, ... de oito anos de idade e ..., de 12 anos de idade.*
- 2. Desempenha funções como Auxiliar de ..., com horário de trabalho por turnos rotativos das 08:00 às 15:30 e das 15:30 às 22:30, incluindo Sábados e Domingos.*
- 3. Ora, este horário não é compatível com a sua vida familiar.*
- 4. O pai dos menores é também ele trabalhador do ..., com a categoria de ..., na*
- 5. O seu horário de trabalho, pelas funções que exerce, está sujeito a isenção de horário pois é chamado sempre que é preciso, a qualquer hora do dia.*
- 6. Assim, apresentou no dia 10 de Maio de 2017, requerimento a solicitar horário de trabalho flexível, de Segunda a Sexta-feira, entre as 08:30 e as 17:00, com meia hora de pausa para almoço, compatível com as suas responsabilidades familiares.*
- 7. Obteve resposta ao seu pedido, com intenção de proceder ao indeferimento do mesmo.*
- 8. Foi-lhe dada a alternativa de trabalhar no horário da manhã, das 08:00 às 15:30, com descanso semanal ao Sábado.*
- 9. Ora, tal horário continua a não respeitar os horários escolares dos filhos, nomeadamente o da escola do menor ..., de oito anos de idade, a Escola ..., cujos portões da escola abrem às 8:30 para os alunos entrarem no recinto da escola cujo horário de entrada é às 9:00.*
- 10. Trabalhar aos Domingos deixando 3 filhos com menos de 12 anos em casa também não será possível.*
- 11. Assim, nos termos do n. 4 do artigo 57º da Lei n. 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho, vem desta forma manifestar, a sua não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por si realizado ao abrigo do artigo 56º do mesmo diploma legal, uma vez que considera que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.*

12. Desta forma, solicita a V.Exa, o envio do processo em causa para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido e seus anexos, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, nos termos do n. 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, sob pena de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos caso não o submeta a apreciação.

Atendendo ao supra exposto deve a pretensão da trabalhadora ser colocada à consideração da CITE."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.1. 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”.
- 2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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.
- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível compreendido de segunda a sexta-feira entre as 08:30h e as

17:00h.

- 2.7.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte: *“(...) tendo presente que os pequenos-almoços são servidos aos doentes às 08h30, o grupo profissional dos ... iniciam as suas funções às 8h para procederem ao levantamento dos géneros alimentares e preparem os referenciados pequenos-almoços, iniciando a distribuição às 8h30, por forma a acautelar toda a atividade terapêutica programada para os mesmos doentes”.*
- 2.9.** Mais esclarece a entidade empregadora que a modalidade de turnos existente corresponde aos horários compreendidos entre as 8:00h e as 15:00h e as 15:15h e as 22:30h.
- 2.10.** Em sede de apreciação a trabalhadora indica que os horários por turnos rotativos daquele serviço são das 08:00h às 15:30h e das 15:30h às 22:30h.
- 2.11.** Assim, de acordo com a intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra em nenhum horário/turno existente no serviço onde a trabalhadora desempenha as funções de auxiliar de ..., uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade a partir das 08:30, verificando-se um período de 30 minutos por assegurar.

- 2.12.** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.14.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível.
- 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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT- UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:

“A CGTP na reunião de dia 5 de julho de 2017 exprime a sua posição face aos seguintes pareceres:

Relativamente ao processo n.º 943/FH/2017 constante do ponto 4.16 da Ordem de Trabalhos a CGTP vota contra, por entender que a empresa, não justifica de forma concreta e objetiva, que não possa encontrar uma solução de horário que possa enquadrar a trabalhadora, ou encontrar até uma alternativa nouro serviço, a fim de não inviabilizar o direito à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, que é um imperativo constitucional garantir.

Por outro lado, as razões familiares invocadas pela trabalhadora, são de tal modo imperativas, pois o marido face ao seu horário (com isenção) impende só sobre um dos progenitores a obrigação da guarda e cuidado das crianças, pelo que terá sempre a empresa de encontrar uma forma de organizar o período de trabalho, de forma a acolher o pedido da trabalhadora.”