

PARECER N.º 368/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 981 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.06.2017, 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 26.05.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de ..., no serviço ... vem, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, requer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem um *“Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, e pretende que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a duas filhas gémeas menores de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:*

Das 08h as 12h30 (manhã)

Das 13h00 as 16h30 (tarde)

Período de trabalho correspondente de segunda-feira a sexta-feira, com um período de intervalo de descanso de 30 mm., das 12h30 as 13h.

- 1.2.2.** *O pedido é baseado em motivos de índole pessoal, considerando a minha atual situação familiar e necessidade de acompanhamento e estabilidade psicológica e familiar de duas crianças menores (7 anos), em idade escolar, e até este momento, sem acompanhamento por parte do pai.*
- 1.2.3.** *A requerente apresenta documento comprovativo da sua situação familiar.*
- 1.3.** Em 09.06.2017, a entidade empregadora indefere o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, concordando com os fundamentos constantes da informação da ..., que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Perante o requerimento apresentado pela ... no qual solicita flexibilidade de horário por um período de 5 anos, a realizar das 8h00 às 12h30 e das 13h00 às 16h30, para acompanhamento de filhas menores.*
- 1.3.2.** *Ouvido o ... chefe do Serviço e a ... da área da gestão dos recursos humanos, sou da seguinte opinião:*

- 1.3.3. *Os ... são instituições ... que têm por missão ... durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais ... assegurar a manutenção da continuidade de ..., sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito*
- 1.3.4. *Um dos aspetos primordiais da profissão de ... é a manutenção da continuidade de ... de ... e ..., o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*
- 1.3.5. *A ... exerce funções no serviço de ... onde é mandatário assegurar a prestação ininterrupta de ... de No atual contexto de escassez de recursos de ... que se verifica em todos os serviços, e considerando que a afluência e características ... não é restringível, entendo que não existem condições que nos permita atribuir mais horários com as condicionantes pretendidas. Sallentamos que a mobilidade interna está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas são transversais à maioria dos serviços do ...*
- 1.3.6. *Esta dificuldade toma maior importância pelo facto de a maioria dos ... pretenderem, com base na maternidade e no fundamento invocado, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabilizarão o normal funcionamento dos serviços de prestação de ..., que tem obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*
- 1.3.7. *Acresce ainda ao já exposto, as implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legalmente previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante.*

- 1.3.8. *Salientamos ainda que, sendo a ... um sector profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.*
- 1.3.9. *Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho, as quais têm de ser rotativas, em regime de trabalho por turnos, por períodos de 24 horas, 7 dias por semana.*
- 1.3.10. *Perante este conjunto de situações, entendo que o ... de garantir a prestação de ... de ... ininterruptos aos ... se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que, nesta fase, o pedido não seja atendido.*
- 1.3.11. *Sugerimos que a requerente recorra à ... para uma ... que exerça a sua atividade em período diurno”.*
- 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, pois o que se encontra no processo é um pedido de reapreciação de trabalho a tempo parcial, cuja análise não cabe no âmbito do presente parecer.

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, 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 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 serviço onde trabalha.

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19.07.2017, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.