PARECER N.º 274/CITE/2018

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 748 - FH/2018

I – OBJETO

1.1. Em 10.04.2018, a CITE recebeu da ... 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 de 07.03.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, a exercer funções na secção ..., refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *"Solicito a pretensão da troca de turno que seja viável para a empresa, desde que, com essa possibilidade eu esteja em casa após o horário escolar.*
Turno atual: 11H30 – 20H00. Troca definitiva".

1.3. Em 27.03.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Acusamos a receção do pedido de alteração de horário de trabalho formulado por V. Exa. e datado de 07.03.2018.*

1.3.2. *Analisado o aludido pedido verificamos que V. Exa. pretende a "troca de turno que seja viável para a empresa, desde que com essa possibilidade esteja em casa após o horário escolar. Turno atual 1 1h30-20h00. Troca definitiva".*

1.3.3. *Pese embora, o artigo 56.° do Código do Trabalho não se aplique a este concreto pedido de alteração de horário, troca de turno, entendemos ser pretensão de V. Exa. requerer a flexibilização do horário de trabalho, nos termos do aludido normativo.*

1.3.4. *Sucede que tal requerimento, nos termos do disposto no artigo 57.° do Código do Trabalho, deve respeitar determinadas formalidades, nomeadamente:*

- deve ser formulado por escrito e com antecedência mínima de 30 dias;

- deve ser indicado, pelo Trabalhador, o prazo previsto para a alteração do horário pretendido, dentro dos limites legalmente admissíveis;

- deve ser acompanhado de declaração da qual conste que o menor vive com o(a) Trabalhador(a), em comunhão de mesa e habitação.

1.3.5. *Ora, da análise do pedido formulado por V. Exa. verificamos não se encontram preenchidos alguns dos requisitos supramencionados, e legalmente exigíveis, pois que, V. Exa. não só requer uma alteração definitiva do horário de trabalho - o que não tem sequer cabimento legal -, como não menciona quais as horas de início e termo do horário concretamente pretendido, nem tampouco junta declaração que comprove que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*

1.3.6. *Assim, e uma vez que a Lei exige tais requisitos formais para a autorização do pedido de flexibilização de horário, é nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa., por inobservância de tais formalidades.*

1.3.7. *Na verdade, o pedido de V. Exa. encontra-se incorrectamente formulado em incumprimento do disposto no n.° 2 do artigo 56.° e no n.° 1 do artigo 57° do Código do Trabalho, justificando-se assim a recusa do mesmo".*

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.

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. 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", estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. Na verdade, a trabalhadora requerente ao apresentar o seu pedido de horário, não referiu qual a idade do/a filho/a, não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com esse/a filho/a, não escolheu as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que pretenderia fazer e não referiu o prazo pelo qual pretenderia esse horário, conforme estabelecem os n.ºs 1 e 2 do artigo 56.º e n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho, pelo que não cumprindo o pedido os mencionados requisitos, poderá a trabalhadora, se assim, o entender apresentar novo pedido de acordo com os referidos normativos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta, se assim o entender, apresentar novo pedido, de acordo com o presente parecer.

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 02 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.