

PARECER N.º 373/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 1245 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.06.2018, 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 17.05.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, que exerce funções de ... de ... no Serviço de ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Em 2017 passei por uma situação de gravidez de risco, que culminou no dia 29/06/2017 com o nascimento de dois bebés gémeos prematuros com 30 semanas.*
 - 1.2.2. *Devido a esta prematuridade e cuidados de saúde e vigilância inerentes, gozei da licença maternal o máximo que pude.*

- 1.2.3. *A partir do dia 2 de Julho do presente ano, iniciarei novamente a minha atividade laboral na vossa instituição, no serviço de ..., no entanto encontro-me com um problema de gestão de horários.*
- 1.2.4. *Os meus filhos frequentarão a creche de 2º a 6º feira, pelo período máximo de 8h diárias, dentro do horário de funcionamento da mesma (segunda a sexta feira das 7:30h às 19:30h) como se pode verificar na declaração emitida pelo infantário.*
- 1.2.5. *No entanto não tenho como conjugar o meu horário de trabalho com o de funcionamento da creche, pois quer eu, quer o pai dos meus filhos trabalhamos por horário / folgas rotativas, e não temos suporte familiar próximo que os possa ir levar/ buscar á creche e ficar com eles aos fins de semana.*
- 1.2.6. *Venho então, carecidamente solicitar ajuda para esta gestão de horário, que de acordo com o disposto no art.º 56.º da lei n.º 7/2009 de 12/02, o '02, para acompanhamento dos meus filhos com 10 meses, por motivo de não ter possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho com o dos meus filhos e não ter suporte familiar para me ajudar, e me possibilita uma flexibilização de horário até os meus filhos terem 12anos de idade.*
- 1.2.7. *O horário compatível com a minha vida familiar seria no período compreendido entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira e/ou no período noturno das 21h as 8h.*

- 1.2.8. *Tenho ainda possibilidade de trabalhar um fim de semana completo a cada 5 semanas e um domingo por mês, pois o meu companheiro tem folga nesses momentos e fica com os filhos”.*
- 1.3. Em 23.05.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“...Supervisora - Acusamos a receção do requerimento através da qual a ... requerente requer um horário flexível nos seguintes termos: “... período compreendido entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira e/ou no período noturno das 21h as 8h. Tenho ainda possibilidade de trabalhar um fim de semana completo a cada 5 semanas e um domingo por mês...”. Importa salvaguardar que a requerente reiniciará funções, apenas em 2 de Julho de 2018, com o horário de amamentação (horário este já acordado). Por outro lado, o horário no período compreendido entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira, não é viável no serviço, uma vez que o horário efetuado no turno da manhã é das 8.00 às 15.00 horas. Tentaremos contudo respeitar o horário solicitado, ajustando as necessidades da colaboradora, ao horário estabelecido para o serviço, de forma a não comprometer o bom funcionamento do mesmo, até que seja encontrada uma solução de mobilidade institucional da requerente para um serviço que se ajuste ao horário pretendido. Recorda-se que o pedido de flexibilidade deve ser renovado anualmente.”.*
- 1.4. Em 28.05.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido.

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”, 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 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 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 27 DE JUNHO DE 2018, 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.