

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 297/CITE/2018

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 297/CITE/2018, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação do ..., da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 831 - FH/2018

I

Em 21.05.2018, a CITE recebeu do ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 16.05.2018, solicitado, 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, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho,

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 2.1. *"O ... recebeu o parecer em anexo, referente ao pedido flexibilidade de horário da trabalhadora, com o qual não se pode conformar, de acordo com o argumento que passo a expor:*
 - 2.2. *No referido parecer é mencionado que a "entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias ... pois tendo a trabalhadora efetuado o seu requerimento, em 12.03.2018 e que apenas em 10-04-2018, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa..."*.
 - 2.3. *Nesta conformidade informamos mais uma vez que a requerente entregou no GRH o seu pedido m 29-03-2018, e o ... comunicou o despacho à trabalhadora em 10-04-2018, cumprindo assim o previsto no n.º 3 art.º do 57.º da Lei 7/2009".*
3. Em 12.06.2018, a CITE solicitou à trabalhadora *"que informasse esta Comissão, com a maior brevidade, da data em que foi recebido pelo ..., o seu pedido de horário flexível, datado de 12.03.2018"*.
 - 3.1. Em 28.06.2018, a trabalhadora respondeu a esta questão, confirmando a data constante da reclamação da entidade empregadora, pelo que não se verifica o deferimento tácito do horário flexível requerido e que fundamentou o parecer n.º 297/CITE/2018, objeto da presente reclamação.
4. Tal circunstância implica desde logo que a CITE se pronuncie sobre a questão de fundo do pedido de horário flexível e respetiva intenção de recusa.

5. No seu pedido de 12.03.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, a exercer funções de ..., vem requerer, horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo período de cinco anos, de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 horas às 15:30 horas e, em caso de necessidade de compensação para perfazer o horário de trabalho semanal, em tardes até às 18:00 horas, por ter um filho menor com 8 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
6. A entidade empregadora referiu como fundamentos da recusa do pedido de horário flexível, os seguintes:
 - 6.1. *“O pedido para efetuar trabalho em regime de horário flexível tem por base o previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, que na sua exata e verdadeira interpretação, não confere o direito à alteração do regime de horário que a requerente solicita, isto é alteração de horário por turnos para horário fixo.*
 - 6.2. *No entanto, tentaremos satisfazer o pedido, de forma a ajustar as necessidades pessoais e familiares da trabalhadora com as necessidades do serviço, até que seja possível uma solução de mobilidade interna.*
 - 6.3. *Salienta-se contudo que a atribuição deste horário flexível irá levar necessariamente à redução de um ... nos turnos da tarde e noite de 2ª a 6ª feira e nos turnos de fim de semana e feriados, pondo por isso em causa a segurança dos cuidados de ... aos ... no serviço de*
 - 6.4. *O pedido deve ser renovado anualmente”.*

III

7. 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”.
- 7.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 7.2. 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”.
- 7.3. 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).

- 7.4. 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”.
- 7.5. 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”.
- 7.6. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.
- 7.7. 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.

- 7.8. Salieta-se, contudo, que a entidade empregadora deve procurar responder em concreto à solicitação que lhe é presente, evitando uma formulação que possa conter alguma ambiguidade.
- 7.9. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem 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.

IV

Relativamente ao parecer em causa, a CITE, face aos elementos constantes da presente reclamação altera o parecer reclamado no sentido da não verificação do deferimento tácito do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, tendo apreciado a questão substancial, face ao aí exposto, mantém a conclusão do parecer n.º 297/CITE/2018, aprovado em 16.05.2018.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E 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.