

PARECER n.º 476/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.
Processo n.º 3131 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.08.2019, 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 09.07.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é, “Enfermeira Especialista em ... no serviço de ... (...) deste ... desde 3 de Junho de 2013, venho por este meio requerer, nos termos do Artigo 56.º e 57.º (Horário flexível de trabalho com Responsabilidades Familiares), do Código de Trabalho que me seja atribuído um regime de horário flexível.*

- 1.2.2. *Surge esta requisição por necessidade de prestar acompanhamento e assistência imprescindíveis ao meu educando menor, nascido a 2 de julho de 2017, até o mesmo atingir 12 anos de idade.*
- 1.2.3. *O menor encontra-se na ama das 9 horas até as 18 horas de segunda a sexta-feira, não havendo alternativa, com horário mais alargado (nem mesmo noutras instituições), no concelho de habitação e de emprego (...).*
- 1.2.4. *O pai do menor, que comigo partilha as responsabilidades parentais, trabalha em regime de trabalhador independente, com recibos verdes, maioritariamente em horário pós-laboral (das 16 horas até 22 horas, sábados das 10 horas às 18 horas e domingos e feriados como “personal training”). Não estando disponível, na maioria das vezes, para ir ou buscar o menor à ama, ou mesmo prestar assistência após o menor sair. Fator este que esgota a possibilidade de comigo partilhar a responsabilidade de assistência ao menor em horário pós-encerramento do referido local educacional.*
- 1.2.5. *Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.6. *Dadas as circunstâncias apresentadas, tendo efetuado um esforço de adaptação ineficaz desde o nascimento do menor e de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, proponho que o meu regime de horário flexível para assistência ao menor seja num horário de trabalho (40 horas/semanais, conforme o contrato de trabalho vigente) compreendido entre: as 8 horas e as 18 horas, de segunda a sexta-feira, com os dias de descanso ao sábado, domingo e*

feriados (visto que nestes dias não tenho quem preste assistência ao menor).

1.3. Em 23.07.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta á sua carta datada de 9 de julho de 2019, na qual solicita flexibilidade de horário, informamos que:*

1.3.2. *Nos termos da lei, poderá ser-lhe concedido parcialmente o horário flexível que solicita.*

1.3.3. *Nesse sentido, urna vez que a elaboração do horário cabe à entidade patronal junto enviamos o horário flexível que deverá praticar, de segunda a domingo com dois dias de descanso semanal a gozar rotativamente:*

Hora de início: 8:00h

Presença Obrigatórias: das 11:00h às 13:00 e das 14:00h às 16:00h

Intervalo de Descanso: das 12:00h às 14:00h

Hora de Termo: 20:00h. Neste horário os períodos flexíveis são das 8:00h às 11:00h e das 16:00h às 20:00h.

1.3.4. *O horário supra referido manter-se-á enquanto se verificarem as condições legais inerentes à atribuição do mesmo.*

1.3.5. *O ..., onde presta atividade, tem rotatividade de horários em virtude do seu horário de funcionamento (24 horas por dia, 7 dias por semana).*

- 1.3.6. *Nessa medida, a prestação de trabalho no regime de turnos nos sete dias da semana — porque a própria atividade e a própria relação laboral pressupõem a disponibilidade de prestação de trabalho nos referidos sete dias da semana — não é uma opção, é uma característica da relação laboral um elemento e condição da prestação a que se obrigou.*
- 1.3.7. *Desta forma, apesar da aceitação deste horário representar um indiscutível esforço para a organização e para os restantes trabalhadores, a Empresa entende poder aceitar a prestação de trabalho das 8h às 20h, não prestando trabalho noturno, no estrito respeito pelas responsabilidades familiares da Trabalhadora e por tal ser viável em termos de organização de recursos humanos.*
- 1.3.8. *Neste momento dispomos, além deste pedido, de 20 pedidos de horários flexíveis e mais 3 em apreciação”.*
- 1.4. Em 30.07.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e esclarecendo alguns dos argumentos invocados pela entidade empregadora, concluindo que *“me encontro motivada para continuar a colaborar com empenho com a instituição. Gostaria de solicitar alguma compreensão por parte da mesma, para manter os meus compromissos familiares em simultâneo, estando aberta ao diálogo no sentido de se delinear em conjunto uma estratégia benéfica para ambas as partes”.*

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, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Ora, 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 a instituição 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.
- 2.6. Saliencia-se que, relativamente aos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos deferidos anteriormente e os pedidos efetuados presentemente possam todos

gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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 28 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO

DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP: "A CGTP VOTA FAVORAVELMENTE O PARECER MAS CONSIDERA QUE O PONTO 2.6 DO PROJECTO DE PARECER NÃO DEVEIA SER INCLUÍDO NO PARECER, PORQUE SE ENTENDE QUE O SEU CONTEÚDO CONFIGURA UMA EVIDENTE CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS, QUE NÃO DEVE SER PROVOCADO PELA COMISSÃO NA

P

R

O

L

A

Ç

Ã

O

D

A

S

S

U

A

S

D

E

C

I

S

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

E

S