PARECER N.º 245/CITE/2020

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 1835-FH/2020

I – OBJETO

1.1. Em 08.04.2020, 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, datado de 02.03.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que é *"..., a exercer funções no serviço de ... do aludido ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*

1.2.2. *A Requerente tem uma filha, com a idade de 10 anos, nascida a 29 de Junho de 2009, que integra o seu agregado familiar, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*

1.2.3. *A sua filha, frequenta ..., com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 8 horas e as 19 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana e que dá apoio ao horário escolar.*

1.2.4. *Assim, estando a referida filha, dependente dos cuidados da Requerente, teve esta estrita necessidade que lhe fosse autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreendesse nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 18 horas.*

1.2.5. *A requerente vem portanto praticando há 14 anos o horário acima mencionado no serviço supra referido, sem prejuízo da atividade assistencial ou outros constrangimentos assinaláveis. Tendo igualmente sido respeitadas as determinações da regulação do poder parental, designadamente estar livre em fins de semana e dias festivos alternados.*

1.2.6. *Assim, estando a referida filha, dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 18 horas e aos fins de semana que a filha se encontre com o pai.*

1.2.7. *Para os devidos efeitos, declara ainda que o seu ex marido e progenitor da sua filha acima mencionada, exerce funções no ... e não goza do direito agora requerido.*

1.3. Em 24.03.2020, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Relativamente ao· assunto acima identificado informa-se V. Exa. de que, tendo em conta o disposto nos artigos 56.° e 57.º do Código do Trabalho (CT), considera-se o seguinte:*

1.3.2. *A requerente, desde há 14 anos consecutivos, já pratica um horário respeitante ao horário flexível, consubstanciado no turno da manhã das 8h às 16h, naturalmente não estando eximida de exercer funções nos sábados, domingos e feriados, sendo as respetivas folgas atribuídas de acordo com esta modalidade de horário, em rotatividade com as outras trabalhadoras que usufruem deste tipo de horário e, que igualmente estão abrangidas pelo regime acima indicado (artigos 56° e 57° do CT), sendo que neste momento abrange três trabalhadoras.*

1.3.3. *Como é do conhecimento de V. Exa., uma vez que não pode desconhecer, na sua escala de trabalho (horário) é sempre acautelado, os fins de semana em que a sua filha não se encontra ao cuidado do progenitor, sendo-lhe atribuído em consequência dias de descanso obrigatório e/ ou complementar.*

1.3.4. *Em face do que antecede, de forma a garantir o normal funcionamento do serviço, o horário por V. Exa. já praticado manter-se-á e de acordo com o previsto na lei.*

1.3.5. *Contudo, importa salientar que o ... reserva-se o direito de colmatar os turnos em falta ou alterar os horários praticados pelos seus profissionais de saúde, de modo a prestar cuidados aos utentes no*

presente cenário de emergência nacional, no âmbito do COVID- 19, sendo imprescindível a contribuição de todos os nossos profissionais".

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.

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, o presente parecer é emitido no pressuposto de que, ao enviar o processo à CITE, a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.

2.5. Sucede, porém, que a entidade empregadora ao não recusar o pedido, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, ao não concretizar 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, a não ser, no caso de necessidade de alterar os horários praticados pelos seus profissionais de saúde, de modo a prestar cuidados aos utentes, no presente cenário de emergência nacional, no âmbito do COVID- 19.

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 ..., sem prejuízo do referido horário flexível poder ser alterado no âmbito do COVID 19.**

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 EM 29 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.