

PARECER N.º 76/CITE/2015

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 104 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 21.01.2015, 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. Em 28.10.2014, a trabalhadora que tem a categoria profissional de Técnica de Análises Clínicas e Saúde Pública de 2ª classe, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. A trabalhadora solicita *“a concessão de um horário flexível, com início às 08:30 e termino às 17:30 de segunda a sexta-feira”*.

1.2.2. *“A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares, fundamenta o seu pedido uma vez que necessita de acompanhar a*

Menor de seis anos de idade, que vive com a mãe em comunhão de mesa e habitação, já que a mesma não tem ninguém que possa ficar com a sua filha, assim como levá-la e trazê-la ao Colégio, ficando a mesma sozinha caso não lhe seja concedido esse horário”.

1.2.3. *“A Requerente está separada do marido e não tem ninguém que fique com a Menor à noite e aos fins de semana uma vez que não tem apoio familiar por questões de saúde de sua mãe”.*

1.2.4. *“Para além do mais, o pai da Menor é médico, ausentando-se frequentemente do país e trabalhando em vários sítios fora da cidade onde a Menor reside, não a podendo levar e trazer ao centro escolar devido à sua profissão, informando que o mesmo não requereu esta modalidade de horário às entidades patronais onde exerce as suas funções”.*

1.3. Em 17.11.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Considera-se de indeferir o horário requerido por não ficarem assegurados os turnos de urgência à tarde, à noite e aos fins de semana.*

1.3.2. *O número de elementos disponíveis no serviço (18) não permite já assegurar a produção de todos os setores do Laboratório, nomeadamente o apoio ao Serviço de urgência e internamento durante as 24h / 365 dias do ano”.*

1.4. Com data de 19.11.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário

flexível, reiterando as razões do seu pedido e contestando argumentos da entidade empregadora.

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 atividade 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 57.º 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 57.º 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 56º 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 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”*.

2.3. 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 esclarece quais as razões porque considera não ficarem assegurados os turnos de urgência à tarde, à noite e aos fins de semana, face aos meios humanos necessários e disponíveis que indicou e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.4.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu largamente o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à CITE o processo em 20.01.2015, quando o referido prazo terminava em 01.12.2014, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*.
- 2.5.** Salia-se, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

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 4º 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015