

PARECER N.º 160/CITE/2017

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 391 - FH/2017

I – OBJETO

1.1. Em 06.03.2017, a CITE recebeu de ..., 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 31.01.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Venho por este meio solicitar um horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância que frequenta o meu filho de 3 anos”.*

1.2.2. A trabalhadora requerente juntou uma declaração da referida instituição, segundo a qual o horário aí praticado *“para a valência*

*de Jardim de Infância para o ano letivo 2016 / 2017 é o seguinte:
7:30 horas às 19:00 horas”.*

1.3. Em 16.02.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 31 de Janeiro de 2017 e recebida a 2 de Fevereiro de 2017, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

1.3.2. *Na sequência da mesma e após reflexão sobre o teor da citada carta, vimos por este meio informar V. Exa. do seguinte:*

1.3.3. *Vem V. Exa. solicitar “um horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância em que frequenta o meu filho de 3 anos.”, juntando uma declaração da referida instituição.*

1.3.4. *Analisada a referida declaração do Jardim Infantil ..., a mesma refere que a valência de Jardim de Infância para o ano letivo de 2016/2017 é das 07h30 às 19h30.*

1.3.5. *No entanto, nada é referido relativamente a qualquer outra valência do referido Jardim de Infância, nomeadamente se o mesmo é dotado de ATL (Atividade de Tempos Livres) ou outra similar.*

1.3.6. *De todo o modo, informamos que não nos é possível atender ao seu pedido, sendo o mesmo recusado, com os seguintes motivos:*

- 1.3.7. *O horário de funcionamento da ..., em ..., local onde presta o seu trabalho, é das 08h00 às 20h20, sendo a organização dos horários divididos em dois módulos: das 08h00 às 17h e das 12h30 às 20h20.*
- 1.3.8. *Neste momento V. Exa. encontra-se em estado de gravidez, não sendo possível trabalhar no turno das 08h00 às 17h00, pois o mesmo implica o levantamento de paletes de frutas e legumes, extremamente pesados e completamente inadequados a uma trabalhadora grávida.*
- 1.3.9. *Para além disso, e como é do conhecimento de V. Exa., desde 2016 que a ... tem turnos fixos, tendo V. Exa. preferido o horário das 12h30 às 20h20.*
- 1.3.10. *V. Exa. sempre nos informou que o seu marido/companheiro podia ir buscar o seu filho ao Jardim de Infância ao final do dia, tendo ainda o auxílio da sua mãe e sogra, pelo que não temos registo de que esta impossibilidade agora ocorre, o que nos leva a concluir que não é essencial para V. Exa. a prática de outro horário de trabalho.*
- 1.3.11. *Finalmente, causaria graves inconvenientes à ... a sua saída antecipada ao serviço, i.e., antes das 20h20, porque é uma altura do funcionamento da loja onde vários clientes ali acedem, para as suas últimas compras do dia, não dispondo de momento de mais funcionários para efetuar esse serviço até essa hora, o que impossibilita a alteração do seu horário de trabalho.*
- 1.3.12. *Desde modo, decidimos não alterar o seu horário de trabalho, pelos motivos anteriormente indicados, devendo V. Exa. continuar a praticar o seu horário das 12h30 às 20h20.*

- 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. Em primeiro lugar 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”, 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”.*
- 2.5. *Ora, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o empregador 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 de ..., 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, 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 05.04.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.