

PARECER N.º 460/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 1223 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.08.2017, 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 06.07.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, que exerce funções de Assistente Operacional no serviço de ... do ... do como se transcreve refere o seguinte:

" ..., 26 de Junho de 2017

Assunto: Horário flexível —artigo n.º 246 e seguintes do Código do trabalho

Requerente: ..., trabalhadora inserida na categoria de Assistente Operacional no serviço de ... do ... do ..., residente na ...

Exmo. Senhor,

A trabalhadora ..., vem pela presente requer atribuição de horário flexível, nos termos do disposto no art.956 e seguintes do Código do Trabalho, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Requerente exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Operacional.

2. Para o mês de Julho de 2017 foi afixado o horário de trabalho do serviço de ... onde consta a trabalhadora escalada para fazer o fim-de-semana, nos dias 29 e 30 de Julho, no Turno MC — das 9h às 17h — Doc.1;

3. A Requerente integra actualmente uma família monoparental.

4. Vive em comunhão de mesa e habitação com os seus três filhos (Doc.2):

a) ..., nascido em03.2001 (Doc.3);

b) ..., nascido em04.2003; (Doc.4)

c) ..., nascida em09.2010 (Doc.5).

5. O progenitor da sua filha menor, de nome ..., faleceu no passado dia 27 de Dezembro de 2016 —Doc.6.

6. Sendo família monoparental e estando o seu filho ... a efectuar estágio profissional de terça a domingo das 8h30 às 17h00, é impreterível que a trabalhadora não execute funções aos fins-de-semana. Pelo exposto requer-se a VA Ex., nos termos e para os efeitos do artigo n.º 57.º do Código do Trabalho, seja atribuído o seguinte horário de trabalho:

- dias úteis, de segunda a sexta-feira das 8h às 16 ou das 9h às 17h.

8. Inexistindo possibilidade de execução deste horário na Patologia Clínica sempre poderá exercer as funções na Consulta Externa.

9. O presente é requerido com a antecedência de 30 dias (n.º21 do artigo 57 do CT), pelo que se requer o seu início para o dia 27 de Julho de 2017 e até aos 12 anos de idade da filha mais nova.

Junta:

Doc.1 (cópia do horário do mês de Julho de 2017);

Doc.2 (Atestado de Comprovação);

Doc.3, 4 e 5 (cópia dos cartões de cidadão dos filhos);

Doc.6 (certidão de óbito).

A Trabalhadora”

- 1.2.1.** *Em 25.07.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, conforme se transcreve: “Exma. Sra., Em resposta ao seu requerimento datado de 26 de junho de 2017 sobre o assunto em referência, rececionado por este ... no dia 06 de julho de 2017, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 552 e 572 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.2 7/2009, de 12/02, informamos que é intenção do ... recusar o seu pedido, nos termos e pelos seguintes fundamentos:*

“Salvaguardando aqueles que são os direitos dos trabalhadores e as suas legítimas solicitações, cabe-me expressar que o horário sugerido não é compatível nem com a gestão de horários dos AO e nem com as necessidades laborais do serviço, podendo potencialmente pôr em risco a execução das tarefas diárias.

Exclusivamente na ática do serviço e da sustentabilidade dos horários e das tarefas para o normal funcionamento do serviço, o parecerá desfavorável”.

Pelo que, nos termos e ao abrigo do n.2 3 e 4 do art. 57.9 do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. a decisão do ... de pretender recusar o seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de flexibilidade de horário.

Nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pode V. Exa., querendo, apresentar, apreciação, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente carta.

Sem outro assunto, apresentamos os melhores cumprimentos,

... (Dra.)

A Responsável do Serviço de Gestão De Recursos Humanos do...".

1.2.2. *Em 31.07.2017, a trabalhadora, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível como se transcreve: "EXMO SENHOR PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO ...*

...

..., 31 de Julho de 2017]

Assunto: Horário flexível —artigo 246.º e seguintes do Código do Trabalho

Requerente: ...

Exmo. Senhor,

Vem a trabalhadora ... notificada da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, efectuar a sua apreciação dizendo o seguinte: O horário de trabalho solicitado é compatível com o horário dos AO até porque no serviço onde a requerente presta serviço existe o turno das 8h às 16h, não se percebendo o fundamento para alegar tal incompatibilidade.

Quanto aos fins-de-semana é a entidade empregadora, e não a trabalhadora, quem deve providenciar pela sustentabilidade do serviço.

Termos em que deverá ser concedido o horário requerido sendo que a trabalhadora até alvitrou no seu requerimento inicial, o exercício de funções noutra serviço como o da Consulta externa.

Não sendo concedido o horário deve então o processo seguir para apreciação pela CITE devendo ser enviado para esta entidade cópia do pedido, fundamento de intenção de recusa e a presente apreciação — tudo nos termos do n.º 25 do acima referido artigo 956.º do C.T.". Pelo que, vem requerer que, ao abrigo do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que servem de fundamento ao requerido, um horário flexível e nos seguintes termos:" dias úteis, de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 16h00 ou das 9h às 17h"."

- 1.3. *Pela entidade empregadora é referido que " é intenção do ..., recusar o seu pedido" , alega que o horário solicitado não é compatível nem com a gestão dos horários dos AO nem com as necessidades laborais do serviço, podendo pôr em risco a execução das tarefas diárias".*

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”*, 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, a entidade empregadora não apresenta quaisquer 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 ... 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, apenas refere de forma lata e abrangente que” ... o horário solicitado não é compatível nem com a gestão dos horários dos AO nem com as necessidades laborais do serviço, podendo pôr em risco a execução das tarefas diárias”, no entanto não identifica nem concretiza, as razões imperiosas, para o não funcionamento de serviço, como é do seu foro.

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 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.