

Horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares...

O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”.*

Os trabalhadores com filho menor de 12 anos ou, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE, filho com deficiência ou doença crónica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido [individualmente] por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Entende-se por **horário flexível** aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário [não implicando redução do horário de trabalho].

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 [plataforma fixa]; [Por exemplo, para um período normal de trabalho diário de sete horas, os períodos de presença obrigatória no trabalho diário poderão ser das 10:00 às 12:30 e das 13:00 às 14:30 horas];

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; [Por exemplo, para um período normal de trabalho diário de sete horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ser de duas horas e vinte minutos, geridos pelo trabalhador (plataforma flexível)]; [Por exemplo, de acordo com o antecedente, para um período normal de trabalho diário de sete horas, o período para início de trabalho diário poderá ser fixado entre as 07:40 e as 10:00 horas e o período para termo do trabalho diário poderá ser fixado entre as 14:30 e as 19:00 horas (estes períodos são geridos conforme a conveniência do trabalhador)];

c) Estabelecer um **PERÍODO PARA INTERVALO DE DESCANSO** não superior a duas horas. [Por exemplo, para um período normal de trabalho diário de sete horas, o período para intervalo de descanso poderá ser das 12:30 às 13:00 horas];

Os trabalhadores que trabalhem em regime de horário flexível podem efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho [plataforma flexível] em cada dia e devem cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Os trabalhadores que optem pelo trabalho em regime de horário flexível, designadamente para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho com deficiência ou doença crónica, não podem ser penalizados em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL

O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, designadamente para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos (ver MINUTA infra):

1. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
2. Declaração onde conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

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.

No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção da comunicação da intenção de recusa efectuada pelo empregador.

Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [[Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt](http://cite.gov.pt)], com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

A entidade anteriormente referida [[Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt](http://cite.gov.pt)], no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

Se o parecer anteriormente referido for desfavorável [à intenção de recusa do empregador], o empregador só pode recusar o pedido do trabalhador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

CONSIDERA-SE QUE O EMPREGADOR ACEITA O PEDIDO DO TRABALHADOR NOS SEUS PRECISOS TERMOS:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação do parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [[Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt](http://cite.gov.pt)] ou, consoante o caso, ao fim do prazo de trinta dias que a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dispõe para se pronunciar [considera-se favorável à intenção do empregador a omissão de parecer por parte da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [[Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt](http://cite.gov.pt)]];

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [[Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt](http://cite.gov.pt)] dentro do prazo de cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador da intenção de recusa do empregador.

MINUTA de requerimento para horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares [para um período normal de trabalho diário de sete horas e período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas]

Exmo. Senhor

Presidente do Conselho da Empresa XXX

Nome da pessoa, profissão, com o n.º mecanográfico XXX, a exercer funções no serviço XXX, da Empresa XXX, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª **que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.

Fundamentar a necessidade do horário... para prestar apoio imprescindível a filha menor de 12 anos.

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, conforme comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira, que se encontra remetida em Anexo.

Solicito que seja concedido este horário a partir do mês XXX do ano XXX, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos.

Porto, 00 de Outubro de 2019

Pede deferimento

retirado de: CITE

