

PARECER N.º 374/CITE/2019

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 2421 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.06.2019, 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 23.05.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é "... do quadro de pessoal da empresa, vem no cumprimento do prazo legal de 30 dias de aviso prévio a que está obrigado, nos termos do n.º 7 do artigo 20.º do regulamento Interno de Pessoal, proceder à denúncia do acordo de prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, com efeitos a partir de 31 de agosto de 2019.*
 - 1.2.2. *Aproveito para requerer um horário flexível, dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08 horas e as 18 horas, com*

presença obrigatória das 10h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, nos termos do art.º 56.º e 57.º do CT, por ter um filho menor de 8 anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.

- 1.3.** Em 07.06.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *“Tendo em conta o parecer apresentado pelo respetivo Diretor de Serviços, que refere. “A ... informou-me da sua intenção de cancelamento de IHT e sobre a escusa de trabalhos aos fins-de-semana e feriados. Para que possamos fazer face à programação prevista a partir de 1 de Setembro de 2019 será necessária a contratação de 1 ... que assegure os horários de espetáculo e o zelo de fim de semana”.*
 - 1.3.2.** *E nos termos do art.º 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora em causa, sendo esta considerada indispensável, indeferir o pedido apresentado pela trabalhadora.*
 - 1.3.3.** *O Conselho de Administração disponibiliza-se, no entanto, para considerar soluções minimizadoras dos efeitos negativos deste indeferimento, nomeadamente um regime em que o horário da trabalhadora em causa seja analisado caso a caso tendo em atenção as exigências acima referidas”.*
- 1.4.** Em 12.06.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

- 1.4.1. *“As razões que fundamentaram o meu pedido mantêm-se na integra; aliás, até mais se reforçam, dia a dia, pois cada vez são mais evidentes e prementes essas razões e a necessidade de obter o deferimento do meu pedido, para, como mãe, poder tomar conta do meu filho de oito anos de idade, que está a meu cargo, levando-o à escola e recolhendo-o no final das aulas, bem como levando-o e trazendo-o da natação, de que tem necessidade também por razões de saúde, cuidando do seu banho diário e dando-lhe as refeições, e confeccionando as refeições, bem como para poder acompanhar o meu filho durante os sábados e os domingos, pois essa presença materna é muito importante para a formação do meu filho e vem sendo seriamente prejudicada.*
- 1.4.2. *Com efeito, o regime de trabalho atual, com ocupação diária de todo o tempo da tarde e noite também aos sábados e domingos, está a ser muito prejudicial para a educação e formação do meu filho e já constitui uma carga de trabalho ou horária desproporcional e que discrimina negativamente a trabalhadora na sua condição feminina e como mãe.*
- 1.4.3. *Até aqui e no sentido de tentar fazer face às necessidades do meu filho, sem pedir a alteração do horário de trabalho, e por brio profissional, pese embora o grande esforço que venho fazendo, a trabalhadora requerente pediu e teve a ajuda do meu pai e avô do menor, que o ia buscar à escola e acompanhava nas suas atividades e refeições. Porém, o meu pai, que já tem 79 anos de idade, tem a saúde muito debilitada, com recente grande agravamento, com perda de capacidades, com afetação motora e de funcionalidades, inclusive para utilizar talheres, e até o telemóvel, para abrir e fechar portas, e,*

obviamente, teve de deixar de conduzir. Ele próprio precisa de assistência, que também estou a negligenciar (situação que representa uma preocupação acrescida), pelo que o meu pai deixou de poder ajudar-nos no acompanhamento do neto, tornando imperiosa e premente a minha disponibilidade para o fazer, pelo que careço de trabalhar em horário como o pedido — e o que me impõe que, respeitosamente e por grande necessidade, peça a V. Exas. que me autorizem a tal e me concedam o referido e requerido horário de trabalho.

- 1.4.4.** *Por outro lado, como sabem, o meu marido e pai do menor nosso filho também ..., pelo que as limitações são semelhantes, tornando óbvio que terei de ser eu a obter a disponibilidade de horário, para os aludidos cuidados com o nosso filho e as necessidades familiares, bem como agora também relativamente ao meu pai.*
- 1.4.5.** *A decisão dessa Exma. Administração cuja revisão e alteração peço, e para não ter logo deferido o meu pedido, refere, embora sem explicar, que tal se deve a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a impossibilidade de me substituir e que sou indispensável.*
- 1.4.6.** *Humildemente e com todo o respeito, como simples ... não me parece que se verifiquem os fundamentos legais enunciados: que eu seja insubstituível ou seja imprescindível ou indispensável, sendo certo que sempre me dediquei ao meu trabalho e sinto que o mesmo é por todos reconhecido, de modo gratificante e motivador. E assim espero continuar.*
- 1.4.7.** *Mas, na realidade, no momento atual, peço que aceitem que diga que me sinto indispensável e imprescindível no acompanhamento do meu*

filho de 8 anos, sendo que não tenho outra pessoa para dele zelar ou sequer o acompanhar depois da escola e nas refeições do lanche e jantar. Nem tenho, como é óbvio, e com o salário que afiro, meios económicos para pagar esses serviços, além do que o trato e empenho de mãe, assim como de filha nesta hora de doença do meu idoso pai. Cuidados esses, sim, que da minha parte são necessários e insubstituíveis.

- 1.4.8.** *Peço, pois que também assim o considerem e valorizem no sentido de conceder deferimento ao meu ingente pedido de alteração do horário de trabalho conforme requeri.*
- 1.4.9.** *Por outro lado, sendo simples ..., trabalho que espero poder continuar a fazer e que necessito para fazer face às necessidades da nossa vida pessoal e familiar, creio que essa atividade também pode ser desempenhada por outro trabalhador, certamente havendo quem tenha competências para tal. Aliás, o desempenho dessa atividade pode ser comparado com o que sucede nas outras A ponderação dessas razões, naturalmente com o justo critério de V. Exas., poderá conduzir a ser obtida uma solução que permita a concessão do horário que peço e pelas razões que invoco - compatibilizando com as efetivas necessidades da ..., tanto mais que, como bem sabem, poderão contar com a minha dedicação para ter o serviço e tarefas organizadas e suficientemente preparadas para se tornar fácil a obtenção ou aplicação do que seja necessário mesmo nos períodos em que eu não esteja. Aliás, até de modo mais seguro e do que se a minha ausência fosse por razões de saúde (o que não está nas nossas mãos); e, claro, a ... não pararia!*

1.4.10. *Permitam esta reflexão, que é um apelo à consideração das minhas preocupações e das razões de justiça equitativa e de tratamento de igualdade de oportunidades e condições, entre trabalhadores e mormente entre homens e mulheres, a que a própria lei manda atender”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Ora, 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 a empresa 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.