

**PARECER N.º 560/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 3883 - FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 25.09.2019, 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 26.08.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que é "Psicóloga Clínica, colocada na ....*
  - 1.2.2. *Como é do conhecimento de V. Exas. no passado dia 19-02-2019, fui mãe da menor ..., que atualmente tem 6 (seis) meses.*
  - 1.2.3. *A minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.4. *Acresce que o pai da minha filha, que também habita connosco, está inúmeras vezes deslocado geograficamente por motivos profissionais.*
- 1.2.5. *Devido ao facto de o pai da minha filha estar constantemente deslocado, por razões profissionais, sou eu quem presta todos os cuidados diários imprescindíveis para o saudável desenvolvimento da nossa filha. A nossa filha depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros.*
- 1.2.6. *Assim e porque a minha filha é menor de 12 anos, solicito que a minha atividade seja prestada sob regime de horário flexível até à data em que a mesma completar 12 (doze) anos de idade, pedido que realizo nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.7. *Nesta conformidade solicito a elaboração e fixação de um horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, com entrada às 8h00 e saída às 16h30m, perfazendo as 40h00 semanais, sem prejuízo do período para amamentação/aleitação a que tenho direito após o termo da minha licença de parentalidade, em 16 de outubro de 2019, bem como de trinta minutos para refeição (entre as 13h00 e as 13h30), de modo a poder prestar todos os cuidados e acompanhamento à minha filha.*
- 1.2.8. *Como já manifestei anteriormente e reitero, o horário de trabalho que V. Exas. impuseram e que vigora atualmente, não me permitirá cumprir com os meus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros, relativamente à*

*minha filha, que ainda nem perfez 1 (um) ano de idade. E em bom rigor, é a mim que compete promover o bem-estar e assegurar todos os cuidados que um bebé com poucos meses exige”.*

1.3. Em 09.09.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção do seu requerimento melhor identificado em epígrafe, no qual manifesta a sua pretensão em prestar serviço num regime de horário, sob a modalidade de horário flexível, tendo em vista a assistência na educação e formação do seu filho, até que o mesmo perfaça 12 anos de idade.*

1.3.2. *Sem prejuízo de respeitarmos as suas responsabilidades familiares, a realidade é que a solução que propõe, e ao invés do referido no seu requerimento, o que apresenta não é, manifestamente, um horário flexível, como tal considerado.*

1.3.3. *Com efeito, do seu requerimento resulta, claro, que a pretensão é a de um horário fixo semanal entre as 8h e as 16h30, a partir de 16/10/2019.*

1.3.4. *Ora, como bem deverá saber, não encontramos do seu requerimento qualquer comprovativo relativo à impossibilidade do outro progenitor poder assumir a guarda do filho menor, tal como o determina o Código do Trabalho.*

1.3.5. *Por outro lado, do mesmo requerimento parece constar um lapso manifesto, pois vem requer que o horário, nas condições apresentadas, seja até às 16h 30m, o que não se entende, pois para*

*cumprir as 40 horas a que se refere na exposição, o mesmo deve terminar, ao invés, às 17h 00m. Pois, de harmonia com o n.º 1 do artigo 213º do Código do Trabalho, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo. O que se aplicaria ainda, ao exposto no seu requerimento.*

- 1.3.6.** *Assim, e sem prejuízo da eventualidade e concertação de modalidade de horário que lhe possa ser mais favorável no sentido da sua pretensão, não pode o ... deixar de refutar o seu pedido, sendo intenção da Comissão Executiva recusar o requerido, nos termos da lei”.*
- 1.4.** Em 16.09.2019, 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.** *“A justificação que V. Exas. apresentam para recusar o horário por mim solicitado baseou-se no alegado não cumprimento das 40 horas de trabalho semanais exigíveis. No entanto, tal não corresponde à verdade, senão vejamos: o período temporal que decorre entre as 8h e as 16h30 é de 8 horas e 30 minutos.*
- 1.4.2.** *Com a interrupção na hora de almoço de 30 minutos, conclui-se que no final da jornada de trabalho, foram respeitadas as 8 horas diárias. Consequentemente, as 40 horas semanais exigíveis estão asseguradas.*

- 1.4.3. *Salienta-se que o horário pretendido foi feito dentro de uma amplitude temporal diária e semanal que me é mais favorável para prestar cuidados essenciais à minha filha, a luz dos princípios constitucionais e legais do direito a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 1.4.4. *Mais ainda se diga que, ao contrário do que é por vós dito, o trabalhador em regime de horário flexível não está sujeito ao limite de trabalho de cinco horas consecutivas de trabalho. Em regime de horário flexível o trabalhador pode prestar até dez horas de trabalho em cada dia, das quais seis horas podem ser prestadas de forma consecutiva.*
- 1.4.5. *Quanto à documentação necessária a entregar aquando do pedido de horário flexível, é apenas exigido (i) a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável - o que foi respeitado - e (ii) declaração que comprove que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor - igualmente respeitado.*
- 1.4.6. *Por esta razão, a lei não exige que se comprove que o outro progenitor trabalhe num horário incompatível com a salvaguarda das responsabilidades parentais.*
- 1.4.7. *Aliás, nem assim poderia, visto que a lei estatui que o direito ao horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
- 1.4.8. *Ainda assim, e por corresponder à verdade, junto reenvio comprovativo da impossibilidade de o pai da criança conseguir ter*

*um horário compatível com a salvaguarda das responsabilidades parentais.*

1.4.9. *Por último, considero que a recusa não está justificada nos termos impostos pela lei, acrescentando que o ... tem acedido a pedidos formulados por outros trabalhadores da ..., onde estou integrada.*

1.4.10. *Tendo em conta os direitos e deveres parentais que me assistem, apenas a prestação de trabalho sob um regime de horário flexível, nos termos requeridos, permitirá uma conciliação saudável entre a vida profissional e a vida familiar”.*

## 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. 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. Refira-se que a lei não exige que o outro progenitor comprove trabalhar num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais e que o artigo 56.º n.º 1 *“in fine”* do Código do Trabalho permite que o outro progenitor possa exercer simultaneamente o direito ao trabalho em regime de horário flexível.
- 2.5. Relativamente ao intervalo de descanso, previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, trata-se de uma norma especial que, no âmbito da parentalidade, prevalece sobre a norma geral do n.º 1 do artigo 213.º do mesmo Código, pelo que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve



estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

- 2.6.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que podem 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.

### **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 23 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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.