

PARECER N.º 663/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 4649 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.11.2019, a CITE recebeu da ..., 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 01.10.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é "*titular da Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado, com a categoria de Técnica Superior, a exercer funções na ..., vem por este meio requerer, no âmbito da proteção na parentalidade, alteração do regime de horário de trabalho atualmente praticado, e sugere uma das seguintes modalidades:*

- *Horário na modalidade de jornada contínua ao abrigo do disposto na primeira parte da alínea a), do n.º 3, do artigo 114.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou;*
- *O regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.*

1.2.2. *No caso do regime de horário flexível, indica o horário trabalho seguinte: Das 09h00 às 12h30 (manhã); Das 13h30 às 17h00 (tarde).*

1.2.3. *A requerente é mãe da menor de 12 anos, ..., a frequentar o 2º Ano, no ..., à qual pretende prestar assistência.*

1.2.4. *Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;*

1.2.5. *A atividade profissional do pai não permite ter horários estáveis para prestar a assistência necessária;*

1.2.6. *A menor contava com a assistência da avó na ausência dos pais. No entanto, devido a problemas de saúde, esta deixou de suprir essa ausência com a acuidade necessária.*

1.2.7. *Face ao que antecede e dado o interesse em preservar o acompanhamento da menor, requer-se a concessão da alteração do horário de trabalho”.*

1.3. Em 22.10.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. Na sequência do pedido de horário flexível, serve o presente para informar, que por despacho do Exmo. Senhor ..., datado de 21 de outubro de 2019, foi aprovada a intenção de recusa do mesmo nos termos e com os fundamentos a seguir indicados:
- 1.3.2. O horário de funcionamento e de atendimento ao público definido para a ... é o seguinte:
- 2.ª feira: 13h30-18h00.
 - 3.ª a 6.ª feira: 10h00-12h30/13h30-18h00.
 - Sábado: 10h00-12h30 (os sábados de manhã são assegurados alternadamente por dois elementos da equipa de trabalho – alternância semanal).
- 1.3.3. O efetivo da ... é constituído apenas por quatro funcionários e um responsável - não se prevendo o reforço efetivo no imediato;
- 1.3.4. O espaço físico da ... é constituída por 3 postos de atendimento ao Público (... e ...) que necessitam de ser assegurados;
- 1.3.5. Este ... é responsável pela gestão da ... cuja área de atividade se desenvolve, para além da ..., na ..., nas ... das ..., nas ..., na ..., na ... e na ...;
- 1.3.6. Tem sido sentido um acréscimo de solicitações no sentido de alargar o horário da ..., com vista a dar resposta à comunidade e ao público jovem que necessita de um ... nomeadamente ao sábado à tarde e até pelo menos às 19h00, nos dias da semana;

- 1.3.7. O sábado é também, por razões inequívocas e evidentes, o dia privilegiado ..., pelo que é uma área de intervenção estratégica e regular da ...;
- 1.3.8. No início do corrente mês de outubro recebemos, quase simultaneamente, dois pedidos de teor semelhante, relativos à alteração do regime de horário de trabalho, por parte das duas técnicas superiores a exercer funções na ...;
- 1.3.9. Assim, perante as evidências apresentadas e a escassez de recursos humanos existentes, que impossibilitam a substituição da trabalhadora consideramos, que se revela de imperiosa necessidade da trabalhadora permanecer no horário vigente, de modo a garantir a possibilidade objetiva de funcionamento do serviço.
- 1.3.10. Mais se dirá que a eventual alteração do horário de trabalho nos termos em que o requer implicaria forçosamente a impossibilidade de garantir o regular e eficaz funcionamento do serviço.
- 1.3.11. Mais se informa, que nos termos do disposto no n.º 4, do art. 57.º, do Código do Trabalho, aplicável por remissão do art.º 4º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, V. Exa., apresentar por escrito, as suas alegações, no prazo de 5 dias, a contar da receção da presente notificação”.
- 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.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 autarquia.

1.4.1. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, compreendido entre "as 09h00 e as 12h30 (manhã) e entre as 13h30 às 17h00 (tarde)", está fora dos turnos estabelecidos pela autarquia, pondo em causa o seu funcionamento, uma vez que "o horário de funcionamento e de atendimento ao público definido para a ..., onde trabalha a requerente é: 2.ª feira: 13h30-18h00; 3.ª a 6.ª feira: 10h00-12h30/13h30-18h00; Sábado: 10h00-12h30".

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela

trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo esta apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À

**R
E
F
E
R
I
D
A

A

T**