

PARECER N.º 668/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 4720 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.11.2019, 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 24.10.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é "*Assistente Social Principal, a exercer funções na instituição, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor (atualmente com 4 anos de idade), até esta completar os 12 anos de idade, com horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento do*

infantário onde esta está integrada (Início as 8h e encerramento as 19h, de 2ª a 6ª feira), solicitando assim o seguinte horário de trabalho:

1.2.2. *Das 10h às 12h e das 13h00 às 18h00 a vigorar de 2ª a 6ª feira (35 horas semanais), com folgas fixas aos feriados, sábado e domingo (alturas em que o infantário se encontra encerrado).*

1.2.3. *Solicito a atribuição do horário flexível assim que possível, pois, tal como já exposto de forma informal, tendo em conta as súbitas alterações no meu horário de trabalho impostas, ficarei sem retaguarda para que a minha filha possa ser cuidada, caso cumpra o horário recentemente estabelecido.*

1.2.4. *Conforme declaração anexa informo que a minha filha vive em comunhão de mesa e habitação comigo, dependendo única e exclusivamente dos meus cuidados, pois o pai trabalha fora do país por longos períodos de tempo e não disponho de retaguarda familiar para cuidar da mesma, sendo o infantário que frequenta a única alternativa”.*

1.3. Em 29.10.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Antes de mais é de referir que o horário solicitado por V. Exa. não é um horário flexível, de acordo com a definição constante das disposições legais que invocou, mas um horário fixo.*

1.3.2. *Como é seu conhecimento, não é passível disponibilizar um horário nos termos que pretende, por não ser possível proceder à alteração do horário no serviço em que se encontra. A Instituição funciona*

ininterruptamente todos os dias do ano, com serviço permanente a jovens institucionalizados, constituída por 6 funcionários, o número de trabalhadores com as mesmas funções atribuídas a V. Exa., a soma das respetivas cargas horárias e a forma como se encontram distribuídas e organizadas pelos diferentes turnos e equipas essenciais para garantir o regular funcionamento da Instituição e o bem estar dos seus utentes.

- 1.3.3.** *A alteração do horário nos termos pretendidos implicaria ajustes nos horários dos demais colegas, o que iria acarretar constrangimentos para o funcionamento dos serviços e inclusivamente para a respetiva articulação.*
- 1.3.4.** *Face ao exposto, comunica-se a intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho”.*
- 1.4.** *Em 03.11.2019, 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.** *“Esclareço que o meu pedido de horário flexível deverá respeitar os horários do infantário da minha filha, indicados no pedido prévio, ou seja, estou disponível para entrada a partir das 8h e 30m e saída até às 18h00m de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana e feriados pelos motivos apresentados no ofício anterior.*
 - 1.4.2.** *A sugestão do horário ente as 10h e as 18h vai de encontro ao horário de entrada que tenho atualmente, horário o qual estive a fazer durante cerca de 2 anos (desde a altura em que terminou a minha*

licença de amamentação, tendo já anteriormente horários semelhantes ao sugerido), na ... do ..., em resposta social igual à da sede, onde me encontro a exercer funções atualmente, não tendo o mesmo sido impeditivo do bom desempenho das funções que me são inerentes.

- 1.4.3.** *Apenas a partir do momento em que fui transferida para a sede, a 11 de outubro de 2019, me foram impostos horários de trabalho incompatíveis com os cuidados à minha filha, pelas razões já apresentadas e comprovadas no ofício anterior que motivaram a formalização do pedido de flexibilidade de horário, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.4.** *No que diz respeito à garantia de funcionamento da ... da sede, onde me encontro atualmente a exercer funções, tendo em conta que a minha transferência do ... para a sede não foi motivada pela necessidade de substituição de nenhum trabalhador, mas sim pelo término de acordo de cooperação com a Segurança Social e reforço da Equipa Técnica, antes da minha integração na sede todos os turnos e funcionamento da instituição já se encontravam assegurados pelos restantes funcionários que incluem seis outros elementos da Equipa Técnica e pelo menos dez elementos da Equipa Educativa.*
- 1.4.5.** *Tal como já exposto, de forma informal, e por não dispor de alternativa aos cuidados à minha filha, nos horários por V. Exa. impostos atualmente, caso não seja deferido o meu pedido de horário flexível, e como último recurso, encontro-me disponível para negociar transferência para outra valência da instituição que permita compatibilidade de horários com os que necessito para garantir os cuidados à minha filha, desde que a mesma atue na área social e que*

não pressuponha alterações na minha categoria profissional e remuneração.

1.4.6. *Pelos pontos expostos venho por este meio manifestar a minha discordância com a intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do

trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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 instituição 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 04 DE DEZEMBRO 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 RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.