

## PARECER N.º 37/CITE/2020

**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 5482 - FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27.12.2019, 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 13.11.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é, *“ajudante de auxiliar de ação direta, a exercer funções no serviço supra descrito, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, que se faz nos termos dos artigos 35.º n.º 1 alínea q), 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para assim prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de 12 anos, visto o companheiro por sua vez também exercer um trabalho*

*como motorista de pesados internacional, com horário imprevisível, assim como os dias de descanso.*

**1.2.2.** *Tendo assim a cargo um filho com quatro anos e uma filha de seis anos, a frequentar a escola, cujo o horário de entrada é às 9:00h e saída às 17:45h, também de salientar que são crianças transportadas.*

**1.2.3.** *Pelo exposto venho requerer a V. Exa. a melhor atenção para o assunto supra descrito, encontrando-me ao dispor para em conjugação de esforços podemos chegar ao horário que melhor satisfaça as necessidades da instituição, e me possibilite o exercício das minhas responsabilidades familiares”.*

**1.3.** *Em 02.12.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:*

**1.3.1.** *“Acusamos a receção, em 14 de novembro último, da Vossa comunicação, onde solicita a fixação de um horário de trabalho flexível, invocando, para o efeito, os artigos 35.º, n.º 1, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e que mereceu a nossa melhor atenção.*

**1.3.2.** *Sucede que a comunicação de V. Ex.a viola grosseiramente o artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, não obedecendo, por isso, em termos formais o seu requerimento ao estipulado na Lei, motivo pelo qual o mesmo deverá ser imediatamente recusado.*

**1.3.3.** *No entanto, procedemos à análise do pedido formulado e, nessa sequência, vimos, pela presente, comunicar que é nossa intenção não aceitar o mesmo, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ... e na impossibilidade de a substituir,*

*considerando a sua indispensabilidade, nos termos do artigo 57.º, n.º2 do Código do Trabalho.*

- 1.3.4. Como é do seu conhecimento V. desempenha as funções de ajudante de ação direta na ..., tendo sido contratada para prestar a sua atividade nas valências de lar e de centro de dia, sendo que o período de laboração na ... é de 24 horas diárias, de Segunda-Feira a Domingo.*
- 1.3.5. Na presente data, estando V. Exa. afeta a tal serviço, não é, pois, possível atribuir-lhe um horário flexível, não demonstrando, contudo, a sua missiva qual o horário que seria pretendido fazer.*
- 1.3.6. Na verdade, a valência de lar e centro de dia tem, diariamente, 5 trabalhadoras afetas à mesma (V. Exa., a ..., a ..., a ... e a ...).*
- 1.3.7. Vigoram em tais valências os seguintes horários, rotativos: 8h/16h; 16h/24h; 24h/18h.*
- 1.3.8. Inexistem outras trabalhadoras com horário flexível, sendo que por vezes V. Exa. e/ou as demais ajudantes de ação diretas (munidas de carta de condução) fazem o horário adstrito ao serviço de apoio domiciliário da ..., que é das 8h/14h e 17h/19h, quando é necessário substituir algumas das trabalhadoras nesta valência.*
- 1.3.9. Aceitar o pedido de horário flexível formulado implicaria a contratação de nova trabalhadora, pois a sua falta no horário regular de funcionamento não poderá ser "distribuído" pelas demais trabalhadoras, por isso se revelar prejudicial às mesmas, sendo que a atribuição de um horário flexível seria contrário às exigências imperiosas do funcionamento do serviço de lar e centro de dia*

*prestado, pois põe em causa o funcionamento do mesmo, podendo paralisá-lo, face aos meios humanos disponíveis, pois somos uma instituição que labora todos os dias da semana, pelo que a distribuição do horário de trabalho por todos os dias da semana sempre se imporia pela necessidade da instituição.*

**1.3.10.** *O quadro de pessoal da instituição, demasiado reduzido, obriga a que todas as funcionárias tenham disponibilidade para prestar serviço em todos os dias da semana, estando garantido, de forma alternada, o descanso ao domingo às suas trabalhadoras.*

**1.3.11.** *Face ao exposto, a instituição recusa a atribuição de um horário flexível a V. Exa. por o mesmo colocar em causa o funcionamento da valência de lar, centro de dia e, igualmente, do apoio domiciliário da ..., pois, como sabe, esta presta serviços diariamente a idosos, é uma entidade de pequena escala, com apenas nove (9) trabalhadoras, e que luta diariamente, de forma afincada, para fazer face às dificuldades financeiras sentidas, nomeadamente para poder cumprir pontualmente com os vencimentos das suas trabalhadoras, os respetivos impostos e para que possa prestar um serviço de excelência aos utentes que tanto dele necessitam”.*

**1.4.** Em 11.12.2019, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e declarando que os seus filhos vivem em comunhão de mesa e habitação consigo.

## 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.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/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. Efetivamente, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível está desprovido de um elemento essencial que é a indicação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, em que pretende trabalhar, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Tal circunstância torna inútil a verificação, por parte da CITE, dos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para recusar o pedido da requerente.

### 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 ..., sem prejuízo, desta poder 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**