

PARECER N.º 225/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 1557-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.03.2020, 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, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, através da sua mandatária, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que *“exerce funções de ... em regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida em 27 de setembro de 2008, pelo período de dois anos, com o horário*

de trabalho que já executa ininterruptamente desde há 9 anos nesta instituição e o qual se deverá manter:

- 1.2.2.** *Das 08:00 horas às 16:30 horas (com os inerentes períodos para intervalo de descanso diário legais inerentes à jornada continua).*
- 1.2.3.** *Não obstante, pretende a ora requerente que esse mesmo horário lhe seja atribuído em regime de horário de trabalho flexível, em virtude de ter uma filha menor com idade inferior a 12 anos a qual é completamente dependente da requerente, na medida em que é esta que assegura todos os transportes no trajeto de ida e regresso para a escola, ATL, atividades extracurriculares, consultas, etc, ou seja é a progenitora ora requerente que assegura todo o acompanhamento diário e necessário à menor em virtude do pai da mesma, por questões profissionais se ausentar diariamente e por períodos prolongados de tempo.*
- 1.2.4.** *Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.2.5.** *A menor encontra-se a frequentar oº ano de escolaridade numa escola em ..., sendo que esta reside com ambos os progenitores a vários quilómetros de distância, no campo, local onde o transporte público mais perto (autocarro) fica a cerca de Kms de distância.*
- 1.2.6.** *Acresce que os únicos avós que eventualmente poderiam prestar algum auxílio, são os avós maternos os quais no entanto já não têm idade, nem saúde para o fazerem, sendo que a avó materna além de ter uma ..., nunca tirou sequer a carta de condução e o avô*

materno já deixou de conduzir, pois já não se sentia com as suas plenas capacidades para o fazer.

- 1.2.7.** *Por outro lado, a requerente apresenta uma ... que requer bastante atenção, tendo sido já submetida a uma cirurgia para redução de fratura e que a limita a nível profissional nas suas funções e que se agravou consideravelmente desde 2016, conforme relatório médico que apresentou.*
- 1.2.8.** *Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT, aplicáveis, também, aos trabalhadores em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*
- 1.2.9.** *No caso em apreço da requerente, analisados os condicionantes, idade da menor, total dependência da mesma à mãe, impossibilidade do progenitor em prestar auxílio e acrescido do estado clínico da requerente, não só integram os requisitos legais necessários para a concessão do regime de horário flexível (o qual no caso concreto representa a manutenção do horário fixo e contínuo em vigor já há 9 anos, como atribuem igualmente à requerente a dispensa de trabalho suplementar, a qual desde já igualmente se requer, não só ao abrigo do disposto no art.º 59.º do*

CT, mas também por risco para a sua saúde, de acordo com a declaração médica junta”.

1.3. Em 18.03.2020, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Relativamente ao pedido de horário flexível informa-se V. Exa de que, o presente pedido é deferido, tendo em conta o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT).*

1.3.2. *Ressalva-se, no entanto, que a filha menor de V. Exa. perfaz 12 anos a 27 de setembro de 2020, e nesta conformidade será atribuído o horário solicitado, em regime de rotatividade numa lógica de observância do Princípio de Igualdade e Equidade entre as trabalhadoras que já cumprem tal horário de trabalho.*

1.3.3. *No que concerne ao pedido de dispensa de trabalho suplementar previsto no artigo 59.º do CT, tal preceito não é aplicável a V. Exa. mas sim a trabalhador (a), cujo filho tenha idade inferior a 12 meses, conforme o disposto no n.º 1 do aludido artigo (59º), sendo pois de indeferir a pretensão da requerente ao abrigo de tal preceito”.*

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.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.** Na verdade, o presente parecer é emitido no pressuposto de que, ao enviar o processo à CITE, a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.
- 2.5.** Sucede, porém, que a entidade empregadora ao deferir o pedido, 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.
- 2.6.** No caso em apreço e sem prejuízo de acordo entre as partes, o período de horário flexível pedido, termina no dia em que a filha da requerente perfaz os 12 anos, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do 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 ..., considerando, nomeadamente, o constante dos pontos 2.4., 2.5. e 2.6. do presente parecer.
- 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 EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**