

PARECER N.º 239/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 1771-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.04.2020, 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, de 06.03.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “..”, de ..., a exercer funções, desde Maio de 2011, no Serviço ... e vem requer a concessão de usufruto do Regime de Isenção de Trabalho por Turnos / Horário Flexível para poder responder às necessidades e responsabilidades familiares, nos termos do artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e artigo 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.2. *Solicito o exercício de trabalho em regime de horário flexível em horário diurno, consecutivo, compreendido entre as 8h e as 15h, de 2ª a 6ª feira, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, atendendo a que tenho um filho menor (com 12 meses) a viver comigo em comunhão de mesa e habitação e, dado que resido deslocada do meu local de trabalho e, isso implica deslocações diárias com uma duração total de 3h (ida e volta), e o meu marido no âmbito da sua profissão tem deslocações frequentes e não programadas no exercício das suas funções, em Portugal e no Estrangeiro, quer durante a semana, quer aos fins de semana e feriados, não tendo quem cuide do meu filho fora desses horários. Tendo em conta os horários já implementados no Serviço onde exerço funções, o turno da Manhã (das 8h às 15h) é o mais adequado às minhas necessidades atuais.*
- 1.2.3. *O horário pretendido visa encontrar uma forma de conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal, nomeadamente, na parte mais importante que se prende com a assistência ao meu filho menor; o facto de trabalhar por turnos impossibilita a sua assistência e acompanhamento que ele carece nas suas rotinas diárias.*
- 1.2.4. *Assim, solicito que me seja facilitada a possibilidade de trabalhar no horário pretendido, num posto de trabalho compatível com as minhas qualificações profissionais no Serviço ..., ou outro da unidade, enquanto as condições expostas anteriormente se mantiverem, com limite nos 12 anos de idade do meu filho”.*
- 1.3. Em 26.03.2020, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, afirmando que *“de acordo com o parecer do ... é*

recusado o pedido da ..., em virtude dos motivos invocados”, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. “Após análise do parecer do ... Coordenador é de parecer que a alteração de horário solicitado pela colaboradora ... é prejudicial ao normal funcionamento do serviço, pelo que deverá ser recusado.*
 - 1.3.2. Para além disso, o tipo de pedido efetuado deve ser limitado ao espaço temporal de 1 ano e não de 12 anos, pois as necessidades da requerente e a entidade empregadora vão-se alterando ao longo dos anos;*
 - 1.3.3. Analisou-se, ainda, a possibilidade de mobilidade interna da colaboradora, por troca, no entanto esta não se mostrou viável, devido à escassez de recursos humanos na carreira dos ..., em especial na área de ..., podendo colocar em colapso qualquer um dos Serviços;*
 - 1.3.4. Salientamos que existe um pedido de contratação de 8 ... da área, pendente de autorização por parte da tutela;*
 - 1.3.5. Relembramos a tramitação necessária no caso de recusa, terá de ser pedido parecer prévio à CITE”.*
- 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. Com efeito, 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 do ...
- 2.5. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.6. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem 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 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 EM 29 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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.