

PARECER n.º 396/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 3433-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.07.2020, 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 29.06.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é ... *“..., a exercer funções no ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de quatro anos, com o seguinte horário de trabalho:*
 - 1.2.2. *2 feiras: 8h30m as 17h00m; 3 feiras: 8h30m as 17h00m; 4 feiras: 8h30m as 17h00m; 5 feiras: 8h30m as 17h00m; 6 feiras :8h30m as 16h30m.*

- 1.2.3.** *O regime pretendido pretende dispensa de trabalho aos dias de fim de semana e feriados.*
- 1.2.4.** *Declaro que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (artigo 5.º7, número 1, alínea b) do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Em 21.07.2020, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Informo que por despacho do ..., de 21 de julho de 2020, foi indeferido, o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme informação constante do e-mail infra.*
- 1.3.2.** *O citado despacho do ... refere que: “Face ao parecer negativo e respetivos fundamentos do ... comprometendo o funcionamento do serviço, recuso o pedido. Notifique-se a Trabalhadora para pronuncia”.*
- 1.3.3.** *O parecer do ... diz o seguinte: “Venho por este meio informar V. Exa que em relação ao requerimento apresentado pela trabalhadora, proponho o indeferimento do referido horário, uma vez que a ... tem regime de dedicação exclusiva de 42 horas semanais, das quais 12 deverão ser dedicadas ao ... Atendendo ao défice de ... do Departamento para a ..., na nossa opinião, justificará a nossa proposta de indeferimento do referido horário apresentado”.*
- 1.4.** Em 24.07.2020, 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.** *“Tenho 51 anos e fui mãe pela primeira vez aos 46 anos de uma menina atualmente com 4 anos que tem residência fixa comigo e pela segunda vez aos 49 anos de um menino presentemente com 2 anos em regime de família monoparental.*
- 1.4.2.** *Até ao momento em que fui mãe prestei serviços ..., 6/8 vezes por mês.*
- 1.4.3.** *Posteriormente foi-me atribuído um horário aprovado pelo anterior e pelo atual diretor ..., que é exatamente o que eu pretendo manter e o motivo deste requerimento. Trata-se de um regime de 42 horas, em exclusividade e em jornada contínua, sendo que as 42 horas são distribuídas da seguinte forma: de segunda-feira a quinta-feira: das 8.30 as 17.00 horas; sexta-feira: das 8.30 as 16.30.*
- 1.4.4.** *Soube informalmente há cerca de um mês que iria voltar a ser escalada para o serviço ... já em agosto (há 4 anos que não fazia ...). Dado que não estava à espera e pelo facto das escolas estarem fechadas em agosto e uma vez que já tinha férias marcadas de 17 a 31 agosto, pedi para ter férias o resto de mês de Agosto, mas foi recusado.*
- 1.4.5.** *Face à necessidade de prestar assistência aos meus filhos optei por formalmente pedir um horário flexível, que ressalvo, nada mais é do que manter o horário vigente desde há 4 anos.*
- 1.4.6.** *Da parte do meu ... recebi informação para retificar o meu horário e incluir 12 horas de ... diurnas. Ora isto implica entrar às 8 horas da manhã e sair às 20 horas da noite. Isto inviabiliza a prestação de cuidados aos meus filhos pois as escolas não abrem antes das 8*

horas e fecham antes das 20 horas. Relembro que sou mãe solteira, família monoparental.

- 1.4.7.** *Em resumo, o que pretendo é manter o horário vigente há 4 anos, completando o meu horário nos dias uteis, com isenção de serviço ... o qual implica trabalhar 12 horas seguidas assim como isenção de trabalho aos feriados e fins-de-semana, pela necessidade de prestar assistência aos meus filhos.*
- 1.4.8.** *Acrescento que os ... trabalham com bolsa de horas pelas vicissitudes da nossa profissão, pelo que apesar de haver um horário base há sempre uma certa flexibilidade no sentido de entrada poder ser mais tarde se a saída também o for no que respeita a atividade assistencial semanal. Mas quando se presta serviço ... a hora de entrada é exatamente às 8 horas da manhã, sendo também a saída às 20 horas. No meu caso concreto até poderá ser impossível sair as 20 horas se for o caso de estar ...*
- 1.4.9.** *A recusa do meu pedido pelo ... assentou na falta de pessoal para prestar serviços ... pelos motivos que todos conhecemos. Contudo durante mais de 25 anos estive sempre presente no ..., 24 horas, várias vezes por semana mas isso já lá vai...*
- 1.4.10.** *E quando finalmente fui mãe, já tardia mas conscientemente e com enorme satisfação, é com bastante amargura que vejo o meu pedido recusado. Num país com baixa natalidade e em pleno 2020, constato que a missão de ser mãe continua a ser dificultada”.*

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.** 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 19 DE AGOSTO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**