

## PARECER N.º 221/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro  
Processo n.º 721 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 22 de abril de 2016, a CITE recebeu do Diretor de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental da ... uma carta do seguinte teor:

*“(...) Assunto: Envio do processo de atribuição de horário flexível à trabalhadora ...*

*Para efeitos de análise e conhecimento de V. Exas. junto se envia o requerimento apresentado pela colaboradora ..., a 7 de abril de 2016, os respetivos antecedentes e a informação/despacho que sobre o mesmo recaiu, proferido pelo órgão de gestão desta Instituição.*

*Agradecemos que a análise efetuada internamente fosse verificada por essa Comissão e, na eventualidade de merecer alguma censura, tal informação nos fosse comunicada, para correção.*

*Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento*

*Os meus melhores cumprimentos,*

*O Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental*

*(...)*”.

- 1.2.** Sistematizando as fotocópias dos documentos remetidos à CITE consta do processo um requerimento apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora no dia 14.03.2016, conforme registo de entrada neste documento, como se transcreve:

*“(...) Para: Recursos Humanos de ... de ...*

**Assunto:** *Flexibilidade de Horário conforme o Artigo 56.º*

*Eu ..., Assistente Técnica, com o n.º mecanográfico (...) a exercer funções na ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuído um horário laboral no período entre as 8:00 h e as 17:00 h, pelo facto que a escola que a minha filha frequenta encerra as 17:30 h, conforme comprova o documento em anexo.*

*Conforme o Artigo 56.º ”Horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares”,*

*1 – “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com eficiência 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- “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos imites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*Encontrando-me impossibilitada de efetuar o horário até as 20 h, pelo facto que o meu marido — ..., Assistente Operacional, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções na ... do Hospital ..., por vezes sai as 20 h quando faz tardes, ou dia, ou entra as 20 h quando vai fazer noite.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*”.

1.3. Em 15.03.2016, pelo Departamento de Recursos Humanos, consta o seguinte parecer:

*“(...) A requerente exerce funções na ... com a categoria de Assistente Técnica, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária de 35 horas semanais.*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57.º.*

*De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 órgão ou serviço c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

*Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, **no prazo de 20 dias**, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo a CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

*Remeta-se à consideração do ... para, como carácter de urgência, se pronunciarem relativamente ao que é solicitado. (...)*

1.3.1. Da Sra. Administradora do ... foi emitido o seguinte parecer, em data não confirmada, supostamente em 22.03.2016, como segue:

*“(...) Após análise do requerimento de flexibilidade de horário apresentado pela Assistente Técnica (AT) ..., cumpre-me informar que:*

*- A profissional desempenha funções na ..., com horário de funcionamento das 8h00 às 20h00, em dias úteis, com atendimento contínuo ao público ao longo de todo o horário;*

*- A ... assegura o atendimento e cuidados a cerca de 14.000 utentes inscritos, verificando-se um grande afluxo de utentes em todo o seu horário de funcionamento, face ao compromisso de acessibilidade assumido perante os utentes, garantindo consulta no próprio dia, em sistema de intersubstituição;*

*- o secretariado desta Unidade é constituído por 6 AT, sendo que para garantir o normal funcionamento da mesma é necessário 3 profissionais no turno da manhã e 3 profissionais no turno da tarde, realizando entre todas de forma proporcional horários rotativos;*

*- Considerando que 3 AT deste secretariado apresentaram pedidos de horário fixo, no período da manhã e mais 1 AT evocou o mesmo pedido, também pelo motivo de filhos menores de 12 anos, mostra-se necessário para assegurar o funcionamento do serviço, sem prejuízo dos utentes, adaptar os horários destas profissionais de acordo com as necessidades e capacidade do outro progenitor para poder garantir os deveres parentais;*

*- Pelo exposto, e no sentido de definir o horário da profissional de acordo com o horário do marido, **deverá esta apresentar mensalmente no serviço o horário do marido**, mediante o qual poderá ser atribuído o horário requerido das 8h00 às 17h00, nos dias em que o progenitor não tenha horário que o permita cumprir com os seus deveres parentais;*

*- Refira-se que, não é claro para mim o solicitado pela requerente, uma vez que refere a pretensão de horário das 8h00 às 17h00 e apresenta uma declaração de frequência escolar da filha, no horário das 9h00 às 17h30, não sendo evocadas quaisquer dificuldades na entrega da criança*

*na escola, nos dias em que ambos os progenitores poderão iniciar turno às 8h00;*

*- Assim, perante a necessidade de garantir um horário de funcionamento compatível com a necessidade dos utentes e a absoluta imprescindibilidade destes não serem prejudicados, deverá o horário da profissional ser adaptado em função do horário do marido, realizando horário até às 20h00 quando se mostre necessário e o outro progenitor consiga garantir os deveres parentais, devendo para o efeito a profissional apresentar antecipadamente no serviço, os turnos/horários do marido.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*

**1.3.2.** E, através de despacho/deliberação, através do Dep. de Recursos Humanos, manuscrito, foi dado conhecimento à trabalhadora, por e-mail de 24.03.2016, o seguinte:

*"(...) Visto. Tendo sido autorizada a atribuição do horário flexível dê-se conhecimento da presente informação à requerente, para conhecimento e entrega da documentação/informação que permita às suas chefias elaborar um horário compatível com as suas necessidades familiares. 23.03.2016 (...)"*

**1.4.** A trabalhadora, embora fora do prazo dos cinco dias, em 07.04.2016, tendo em conta que foi notificada pelo e-mail referido no ponto anterior, 24.03.2016, veio dizer:

*"(...) Exmos. Srs. Recursos Humanos da ... de ...*

*C/C à Exma. Sra. Administradora do ...*

*Dra. ...*

*Assunto: apresentação de pronúncia à intenção de recusa do pedido de horário para acompanhamento da filha menor nos termos dispostos no n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009,*

*..., solteira, residente à Rua ..., ..., ..., ... Porto, assistente técnica, a exercer funções na ... de ..., n.º mecanográfico ..., notificada que foi, por*

*e-mail, remetido pelos Serviço de Gestão de Recursos Humanos, no dia 24 de março, do despacho sobre o pedido de horário flexível de que tomou conhecimento no dia 28 de março, vem apresentar a sua pronúncia, o que faz nos seguintes termos:*

*1. A requerente solicitou um horário para acompanhamento da sua filha, menor, com quatro anos de idade, por ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma ..., a mãe com horário balizado entre as 8h e as 17h e o pai em regime de turnos (manhas/tardes ou noites).*

*2. Este pedido prende-se com a necessidade de prestar os cuidados e assistência indispensáveis à sua filha quando esta não se encontra na escola, por esta estar encerrada.*

*3. A menor entra na escola por volta das 7h:30m, por o (...) dispor de componente de apoio à família, no período da manhã, das 7h30 às 9h e fica até às 17h30, horário em que encerra a escola.*

*4. A requerente solicitou o prolongamento na manhã e paga esse apoio para reunir maiores condições de compatibilização da sua vida pessoal com a profissional - doc. n.º 1*

*5. E, por essa razão, sem que o tenha referido no seu pedido inicial, é que solicitou a realização de um horário de trabalho, flexível, a ser fixado entre as 8h e as 17h, de modo a poder deixar e ir buscar a sua filha à escola, atempadamente.*

*6. Assim, contrariamente ao que diz o despacho, o seu pedido não foi deferido, antes pelo contrário, foram criados constrangimentos e exigências para que possa realizar um horário flexível; mas não o que solicitou.*

*7. As razões invocadas pela Sra. Administradora para obstaculizar o direito à realização de um horário compatível à conciliação com as necessidades familiares não podem ser admitidas como justificação.*

*8. Pois que, ultrapassada a questão, essa legítima, quanto ao pedido para iniciar a jornada de trabalho às 8h (porque benefício de prolongamento e por lapso não o referiu no requerimento inicial);*

*9. Não se compreende que se esteja a exigir à mãe que prescindindo do*

*direito o ir buscar todos os dias a sua filha, dados as rotinas criadas e o modo como está articulada a vida familiar;*

*10. Porquanto, trabalhando os dois na mesma instituição haverá sempre enormes dificuldades para, em devido tempo, ser articulado o horário da requerente com o do pai da filha de ambos;*

*11. Mais difícil se tornaria, se cumprindo com a exigência da Sra. Administradora, fosse a requerente obrigada a entregar mensalmente o horário do pai do sua filho quando trabalham ambos na mesma instituição e,*

*12. O horário deste, dadas as necessidades dos serviços (porque funciona 24h) é alterado, várias vezes, durante o correr do mês (basta que um colega adoença).*

*13. Assim, parece-nos praticamente impossível compatibilizar o que nem sequer é previsível, muito menos exigir que seja a requerente a entregar, antes de elaborado o seu horário, o do pai da sua filha, quando a elaboração da escala de serviço não depende desta.*

*14. Por fim referir que, em termos familiares os cuidados a prestar à menor estão entregues à responsabilidade da requerente, a quem compete, para além de ir levar e buscar a filha à escola, quando chega o casa, dar o banho, confeccionar e servir o jantar para que posso deitar-se sempre à mesma hora.*

*15. Tudo para que a filha possa beneficiar de rotinas diárias, com horários pré definidos, para um desenvolvimento mais saudável.*

*16. Concluindo-se como no requerimento inicial, pelo pedido de concessão de um horário que lhe permita assegurar o acompanhamento da sua filha de quatro de idade, compreendido entre as 8h e as 17h.*

*E.D.*

*..., 29 de março de 2016*

*(...).”*

**1.5.** A implementação do procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme

disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) c) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à: “(…) *Organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (…)*” e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.3.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “(…) *o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (…)* deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *Declaração da qual conste:*

“i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (…)*”.



**2.4** No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2 e 5: “(...) 2 - 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. (...) e no n.º 4 e 5 : No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. (...).*

**2.5.** E, nos termos do disposto no n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º: “(...) Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...).”*

**2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o

trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.5.** Nestas circunstâncias, 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.6.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe uma menor de 12 anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, conforme reproduzimos no ponto 1.2 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido, ponto 1.3, 1.3.1 e 1.3.2, sem, no entanto, concretizar ou justificar cabalmente quais os motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

**2.7.** Não obstante, analisado o processo verifica-se que:

- A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 24.03.2016, o prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 03.04.2016 (domingo), de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

- O pedido de parecer prévio deu entrada na CITE em 22.04.2016, registo dos CTT de 19.04.2016, ou seja, 15 dias após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

### III – CONCLUSÃO

#### 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** Recomendar à empresa ... (...) que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., a exercer funções na ... de ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11.05.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**