

PARECER n.º 482/CITE/2019

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 3211 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.08.2019, 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 11.07.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é "*Auxiliar Serviços Gerais 3ª, a exercer funções no ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, 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 4 anos com o seguinte horário de trabalho:*
 - 1.2.2. *Segunda-feira:*

- Das 07:00 horas às 11:30 horas (manhã);
- Das 12:30 horas as 18:00 horas (tarde);
- Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):
 - Das 10:00 horas às 11 :30 horas (manhã);
 - Das 12:30 horas às 15:00 horas (tarde).
- Num total de 10 (dez) horas diárias;
- Período para intervalo de descanso diário: Das 11:30 às 12:30 horas.

1.2.3. De terça-feira a sexta-feira:

- Das 07:00 horas as 11:30 horas (manhã);
- Das 12:30 horas às 15:00 horas (tarde);
- Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):
 - Das 10:00 horas às 11 :30 horas (manhã);
 - Das 12:30 horas às 15:00 horas (tarde).
- Num total de 7 (sete) horas diárias;
- Período para intervalo de descanso diário: Das 11:30 às 12:30 horas.

1.2.4. Fim-de-semana:

- Restantes horas em falta para completar 40 horas semanais, serão compensadas em sábado a combinar com os Serviços.

1.2.5. Declaro ainda que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 29.07.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Acusamos a receção de carta datada de 11 de julho de 2019 e rececionada no dia 12 do mesmo mês, em que requer o regime de

horário flexível, pelo período de 4 anos, por ter um filho com idade inferior a 12 anos.

- 1.3.2. Após análise do seu pedido, o ..., vem pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário solicitado, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.*
- 1.3.3. Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no artº 56.º do CT. Esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário".*
- 1.3.4. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termos do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário" (art.º 56 n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.*
- 1.3.5. Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo, pelo que não deixa margem de manobra ao empregador, atentas as regras legais que devem ser observadas neste âmbito.*
- 1.3.6. Acresce que compete à Instituição definir o horário e não à trabalhadora, pelo que o exercício de elaboração de horário que*

desenvolveu no requerimento a que se responde nunca poderia ser aceite sem, primeiro, aferir dos interesses dos utentes.

- 1.3.7.** *Por outro lado, a fundamentação apresentada não é suficiente para justificar a concessão do horário flexível, caso o tivesse requerido, o que não é o caso.*
- 1.3.8.** *No entanto, desde já fica informada que a ... está disponível para efetuar ajustes pontuais que permitam a conciliação das obrigações profissionais com as pessoais e familiares.*
- 1.3.9.** *Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, a ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do período de apoio aos Utentes, o que não é compatível com as concretas necessidades, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.*
- 1.3.10.** *De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas com mais idade e/ou os que não têm filhos com idade inferior a 12 anos. Seriam esses que teriam que colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.*
- 1.3.11.** *O ... não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, o Instituto teria que prejudicar diretamente os seus colegas.*
- 1.3.12.** *Os trabalhadores da ... e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V.Ex^a, ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horário diversificado em vigor.*

- 1.3.13.** *Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.*
- 1.3.14.** *Um tratamento preferencial a V.Ex^a iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a ..., conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da Instituição e qualidade do serviço prestado.*
- 1.3.15.** *Em face ao exposto e porque o seu pedido:*
- 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos Utentes;*
 - 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da ...;*
 - 3. É possível conciliar os seus interesses com os da ...;*
 - 4. O horário requerido não é flexível.*
- 1.3.16.** *Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forçarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho competente para fazer valer os direitos dos seus Colegas e dos nossos Utentes.*
- 1.3.17.** *Por estas razões, o ... pretende recusar o pedido pelos motivos indicados (e até por o que requer não ser um horário flexível), nos termos em que foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho).*
- 1.3.18.** *Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*

- 1.4. *Em 05.08.2019, a requerente apresentou a sua não concordância com os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.4.1. *O horário flexível solicitado foi elaborado tendo em conta o horário de um dos turnos já existente no serviço (das 7:00h às 15:00h com intervalo de almoço de uma hora das 11:30h às 12:30h);*
- 1.4.2. *O pedido em nada altera o princípio da realização de 40 horas semanais, estando indicado um sábado a combinar com os serviços para realização de horas que sejam necessárias para completar as 40 horas semanais;*
- 1.4.3. *Tal como transmitido aos meus superiores hierárquicos da ..., aos quais expliquei a situação antes de enviar o pedido de horário flexível a V. Ex.^a, o meu marido exerce funções de ..., fazendo parte das suas funções laborais o acompanhamento de obras fora de ..., com isenção de horário, ficando, conseqüentemente ausente do seu lar e afastado da família por longos períodos de tempo, não podendo assim dar-nos apoio presencial.*
- 1.4.4. *Tendo como base este enquadramento familiar, não posso ficar apenas dependente da boa vontade e compreensão de amigos ou familiares para garantir a assistência ao meu filho no decorrer dos restantes turnos de trabalho existentes e durante os fins de semana;*
- 1.4.5. *A ... possui dezenas de trabalhadores sendo que muitos deles apresentam horários sem ser por turnos. Nestes quase 6 anos que trabalho na ..., já trabalhei em várias Unidades e em todas elas tive colegas nessa situação e nunca os Utentes foram negligenciados nem*

os demais colegas prejudicados. Os horários sempre foram feitos mensalmente tendo em linha de conta as necessidades dos Utentes, nunca descurando do seu cuidado direto e nunca nenhum colega ficou sobrecarregado a nível horário ou de carga de trabalho por tal facto;

- 1.4.6. Assim, considero que o horário flexível solicitado não coloca em causa o bom e normal funcionamento do serviço ou que exista impossibilidade de eu ser substituída por ser indispensável;*
- 1.4.7. Também considero que o horário solicitado é perfeitamente razoável tendo V. Exas. todas as condições para aceitá-lo nos termos por mim pedidos;*
- 1.4.8. Acrescento ainda que não é indicado qualquer motivo imperioso, nem sequer proposto por V. Exa. qualquer outro horário flexível que sustente a V. recusa, tanto mais que estamos na presença de uma empresa que tem dezenas de funcionários, o que a coloca numa situação de fácil reorganização dos horários para satisfazer as minhas pretensões;*
- 1.4.9. Por tudo o exposto, não encontro motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível. Sugiro ainda que seja reponderada a V. decisão e, caso entendam, agendada uma reunião de modo a que, em conjunto, possamos encontrar um horário flexível que satisfaça as necessidades de ambas as partes”.*

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.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. Na verdade, 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 da empresa.

- 2.8.** Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam 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 a instituição 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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.** A entidade empregadora 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS

A

G

R

I

C

U

L

T

O

R

E

S

D

E

P

O

R

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

T

U

G

A

L