

PARECER N.º 72/CITE/2021

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 122-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.01.2021, 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 21.12.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio requerer autorização para prolongar por mais 2 anos o regime de horário flexível, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *“Informo que o meu horário flexível foi aprovado pelo parecer do CITE n.º 130/CITE/2019.*

- 1.2.3. *Exerço a minha atividade profissional no ..., há cerca de 10 anos, encontrando-me atualmente no Serviço de ..., com a categoria de ...*
- 1.2.4. *O meu agregado familiar é composto pelo meu marido e por dois filhos menores, de 2 anos e, 2 semanas de idade respetivamente, à data de envio da presente carta, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.5. *O meu marido exerce funções de ... na empresa ..., empresa que presta serviço no ... Trabalha em regime de 40 horas semanais, enquanto eu trabalho em regime de 35 horas semanais, sendo que no caso do meu marido, as folgas e os horários são rotativos, o que abrange feriados e fins de semana.*
- 1.2.6. *Tanto a minha filha, como o meu filho irão frequentar a creche situada na minha zona residencial, cujo horário de funcionamento está compreendido entre as 7h e as 19h, de segunda a sexta-feira. Gostaria ainda de acrescentar que neste momento não tenho familiares diretos que possam cuidar dos meus filhos, sobretudo aos fins de semana.*
- 1.2.7. *Perante o acima exposto, venho solicitar que me seja prolongado o horário flexível já aprovado pelo CITE (parecer 130/CITE/2019) referente ao turno da manhã, compreendido entre as 8h00 e as 16h00, com descanso semanal ao fim de semana, feriados e tolerâncias, perfazendo as 35h semanais.*
- 1.2.8. *Na impossibilidade de realizar este horário no meu serviço atual, dado que existem mais 3 colegas minhas com horário fixo por outros motivos entendendo que o serviço pode não comportar mais pessoas com horário nestes moldes, informo V. Exa. que me encontro disponível para*

desempenhar funções noutra serviço, sendo que até gostaria de ser colocada no ... que funciona atualmente no ...

- 1.2.9.** *Mais declaro, que pretendo começar a observar o horário pretendido após o meu segundo filho atingir 1 ano de idade (25 de outubro de 2021) e pelo prazo máximo legal, ou seja, até que este atinja os doze anos de idade (25 de outubro de 2032).*
- 1.2.10.** *Mais informo que irei usufruir do horário de amamentação como previsto legalmente”.*
- 1.3.** Em 08.01.2021, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente, através da Sr^a. ..., que indeferiu o seu pedido de horário flexível, de acordo com o parecer, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Tendo analisado o pedido de Horário Flexível do trabalho efetuado pela Sr^a ..., proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:*
- 1.3.2.** *A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias uteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face a necessidade de cuidados aos doentes do Serviço de ...*
- 1.3.3.** *Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de ..., e as exigências do Serviço de ... é imperioso que a Sra. ... em causa não mantenha o regime de horário que tem vindo a praticar desde 2019.*

- 1.3.4. *Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.*
- 1.3.5. *A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de ... autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.*
- 1.3.6. *Face ao acima descrito penso ter sido concretizada e objetivamente demonstrada a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do ..., de acordo com o previsto no Art.º 57.º, ponto 2 do CT.*
- 1.3.7. *Mais uma vez reforço que a Direção de ... sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite das condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo principal e final da atividade, que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim”.*
- 1.4. Em 12.01.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Considero importante realçar que, embora compreenda as justificações dadas para o indeferimento do meu pedido de horário flexível, não posso deixar de lamentar a decisão tomada.*
- 1.4.2. *Atendendo a que o serviço de ... se trata de um serviço de internamento e, tendo em conta que atualmente a equipa de ... é constituída por 10 elementos, o horário requerido, turno da manhã (8h-16h), de segunda a sexta-feira, é passível de ser realizado num serviço de internamento já que vem no seguimento do meu horário de amamentação (que gostaria de ter mantido das 8h-14h como foi autorizado da minha primeira filha, mas do meu segundo filho apenas me foi autorizado das 9h-15h com prejuízo de toda a dinâmica familiar) e, sem prejudicar o plano de férias previamente estabelecido neste ano. Realço ainda que não me foi sugerido outro período de horário flexível, compatível com o imprescindível acompanhamento dos meus filhos.*
- 1.4.3. *Mais informo que este meu pedido é apenas um prolongamento do que já foi aprovado em 2019 pelo CITE, aquando do nascimento da minha filha mais velha. Apenas solicito o prolongamento por mais 2 anos ao inicialmente aprovado.*
- 1.4.4. *Exerço funções no ... há cerca de 10 anos e sempre me pautei pelo rigor, sobretudo no que respeita ao absentismo, tendo gozado apenas os meus direitos enquanto mãe.*
- 1.4.5. *Desta forma, contesto a decisão de indeferimento do meu pedido e solicito a remessa do processo a CITE para que seja elaborado o parecer previsto na lei, ou em alternativa, a revogação da decisão com a negociação de um horário flexível, pois é a situação que melhor se*

adequa à salvaguarda dos interesses das crianças, que assim poderão usufruir, pelo menos da presença de um dos progenitores, e que vai de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho”.

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.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/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*”, 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.

- 2.6. Salienda-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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 ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 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 3 DE FEVEREIRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**