

## **PARECER N.º 74/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 171-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 20.01.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

**1.2.** A 05.01.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., ... com o n.º mecanográfico ..., no Centro ..., a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, ..., nascida em 02 de agosto 2013.*

*Tendo em conta que sou mãe divorciada e com as responsabilidades parentais a meu cargo, conforme orientação judicial e no que diz respeito ao suporte familiar alargado, este é bastante limitado, não podendo contar com um suporte diário no que diz respeito à gestão da minha vida familiar/profissional, venho solicitar que me seja concedido a modalidade de horário flexível, pois os horários que me são atribuídos me impedem, não só em ir buscar a minha filha à escola, como de acompanhá-la nas suas necessidades.*

*Face às razões expostas e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, venho requerer que me seja concedido um horário semanal (dias úteis de segunda-feira a sexta-feira) com um horário das 8 horas as 14:30 e um dia das 8 horas às 17:30, por forma a cumprir as 35 horas, ou que me seja dada a possibilidade de transferência para um serviço onde seja possível executar esse horário, tendo ainda em consideração as minhas limitações físicas. Declaro, ainda, garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35h) e que, a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Por email datado de 15.01.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Indeferido de acordo com o parecer da ... Diretora»*

**1.4.** Em 12.01.2021, a ... Diretora emitira o seguinte entendimento:

*«O serviço de ... continua a contribuir de forma exemplar para o controlo da calamidade pública da COVID 19. Neste serviço, são realizados procedimentos de risco, a equipa foi preparada e é restrita a elementos que são peritos no procedimento e por este motivo, dificilmente são substituídos por outros quaisquer elementos. A Sra. ... requerente já usufrui do horário semanal de desempenho de funções de segunda a sexta feira. Quando foi colocada neste serviço, foi para que fosse ajustada a sua necessidade de vida pessoal, com a entidade laboral. A tipologia de horário para o turno da manhã, instituído no ... e regulamentado em Regulamento de horários, pode sofrer algum alongamento de tempo de horário, pois a calamidade pública que se instalou desde março, assim o exige, mas nunca se estende ao horário noturno e não funciona ao fim de semana. Logo, este horário de serviço, no passado, já se ajustou às necessidades da vida pessoal desta profissional, razão pela qual, ela foi ali alocada.*

*Infelizmente ainda nos encontramos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos.*

*Infelizmente tivemos atualmente cerca de 280 profissionais infetados, situação que causou e ainda causa, uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de ...*

*Estamos em plena terceira vaga da Covid 19 e em estado de emergência. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de ... é constituída por ... peritos no procedimento de colheita de amostras biológicas para identificação do Sars-Cov-2, pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ...*

*De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sra. ... em causa, articule-se planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste*

*serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva Chefia de ... inerente, à qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento».*

**1.5.** Na mesma data, o departamento de Recursos Humanos havia prestado à ... Diretora presta a seguinte informação:

*«A ..., a exercer funções no serviço de ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, vem solicitar horário flexível das 8 horas às 14:30 e um dia das 8 horas às 17:30. A referida ... já tinha feito um pedido a 15.10.2020, que foi indeferido. Posteriormente enviado à CITE, esta Comissão emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora».*

**1.6.** Em 20.01.2021, a trabalhadora realiza a seguinte apreciação:

*«..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no ..., vem expor e reclamar o seguinte: Em outubro passado, tendo em conta a distribuição de horários, que é realizada mensalmente, e que contou com várias tardes a sair às 19 horas, horário que me impossibilita em ir buscar a minha filha à escola, que encerra às 19 horas, solicitei um pedido de horário flexível que foi recusado pelo ..., justificando que já tinha dois dias com horário passível em assegurar as necessidades da minha filha, e indeferido pelo CITE (parecer 625/CITE/2020), devido aos horários por mim propostos e incompatíveis com o ... Não obstante, o V. parecer acrescentava que 'o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b e 221.º/2 do Código de Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b da Constituição da República Portuguesa'.*

*Procurei então, junto da ... Chefe, responsável pela distribuição de horários, solicitar maior compreensão relativamente à minha situação, tendo em conta que sou mãe divorciada e sem apoio familiar para assegurar os horários escolares da minha filha menor (7 anos).*

*Infelizmente, tal não se verificou como podem constatar no horário que envio em anexo.*

*Muito embora, as chefias justifiquem a recusa do meu pedido de horário flexível informando que o meu horário já é semanal, poderão verificar que me foi atribuído um horário num sábado e com nove tardes a sair às 19 horas (tardes essas que estão em número superior, comparativamente às minhas colegas colocando-me numa situação de desigualdade).*

*Perante esta situação e pela incompreensão da ... Chefe em articular horários mais flexíveis à minha condição, voltei novamente a requerer horário flexível, desta vez com os horários estipulados pelo ..., que voltou indeferido com as mesmas justificações de outubro».*

**1.7.** Ao processo vêm apensos:

- O mapa de horários da equipa/serviço em que se supõe que a requerente está afeta, completamente ilegível;
- A notificação, por esta Comissão, do Parecer 625/CITE/2020, de 11 de novembro de 2020; e
- O supra referido parecer, favorável ao empregador e aprovado por unanimidade pelos membros da CITE, uma vez que a requerente solicitou um horário inexistente na organização onde labora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.*

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «*Todos os trabalhadores têm 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*».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído «um horário semanal (dias úteis de segunda-feira a sexta-feira) com um horário das 8h as 14:30 e um dia das 8h às 17:30, por forma a cumprir as 35 horas» a que se encontra contratualmente obrigada a prestar serviço.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha menor de 7 anos, com quem vive segundo a modalidade de família monoparental.

**2.18.** Não referindo o prazo por que quer que o pedido perdure, é entendimento unânime desta Comissão que o faz pelo limite legal máximo permitido, ou seja, o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º *in fine* do CT

**2.19.** A trabalhadora refere especificamente que reside com a menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em:

- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegada «não discriminação pela idade e pela oportunidade» para com os/as restantes colegas.

**2.22.** Antes, porém, de partir para a análise dos argumentos aventados pelo empregador, cumpre assinalar que o horário que a requerente solicitou não corresponde a turno algum existente na organização.

**2.23.** De facto, tal é referido – aquando da intenção de recusa – mas não estava documentalmente comprovado.

**2.24.** A CITE contactou o empregador via eletrónica para que clarificasse esta questão, tendo este remetido à Comissão, quer o mapa de horários praticado no serviço da requerente, quer a lista de pessoal que desempenha as mesmas funções profissionais.

**2.25.** Da análise ao mapa de horários, facilmente se retira que o empregador tem razão, uma vez que existem os seguintes quatro turnos com início de manhã:

- M – 8 horas às 15:30;

- M5 – 8 horas às 14:30;
- M7 – 8 às 16 horas; e
- M98 – 10 às 18 horas.

Nenhum deles coincidente com o pedido da trabalhadora – recorde-se, «das 8 horas às 14:30 [quatro dias úteis] e um dia [útil] das 8 horas às 17:30» – cf. ponto **2.16**.

**2.26.** Pela expressão «dentro de certos limites», constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, que contém a definição do conceito de horário flexível, tem esta Comissão entendido – relativamente às pessoas que trabalham por turnos – que ao pedido terá sempre de corresponder um turno preexistente na organização, porquanto não é razoável impor ao empregador maior amplitude de adaptabilidade, ainda que em nome da conciliação trabalho/família.

**2.27.** Assim sendo, e sem prejuízo de a trabalhadora fazer um novo pedido, caso assim o deseje, a presente solicitação torna a improceder, à semelhança do que sucedeu no Parecer 625/CITE/2020, de 11 de novembro, por – mais uma vez - transcender esta baliza legal.

**2.28.** Consequentemente, não se irá entrar na decomposição dos fundamentos invocados pelo empregador aquando da intenção de recusa.

**2.29.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.30.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido conforme com os requisitos legais obrigatórios, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021.**