

PARECER N.º 504/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1577 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do ..., a 22.10.2015, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 23/9/2015, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer:

Assunto: Pedido de horário flexível

..., casada, residente em ..., a exercer funções de técnica superior na ..., no departamento de ..., como engenheira civil desde fevereiro de 2007, vem por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, articulados com o disposto nos artigos 110.º, n.º 1, alínea a) e 111.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, uma vez que não obteve resposta ao pedido de prestação de trabalho em jornada contínua, formulado em 14/05/2015.

Como é do vosso conhecimento possui responsabilidades familiares por ter dois filhos gémeos de 2 anos de idade, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação necessitando diariamente do meu apoio, assistência e acompanhamento (em anexo consta declaração em como os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação).

O outro progenitor exerce funções por conta própria numa empresa do ramo segurador, tem deslocações frequentes e não programadas no exercício das suas funções e total isenção de horário.

Nestas circunstâncias, o horário de trabalho que seria mais congruente com as minhas responsabilidades de mãe e que garante o exercício pleno das funções técnicas que me estão confiadas, seria das 9:00 às 16:30, com 30 minutos para almoço e descanso, que segundo parecer 15/CITE/2010 é a duração mínima razoável.

O prazo da flexibilidade do horário de trabalho ora requerido será enquanto durarem as circunstâncias e pressupostos que o determinam, sempre tendo o limite dos 12 anos de idade dos meus filhos.

O horário flexível é um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e assegurado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente nos artigos 56.º, 57.º, bem como no n.º 3 do artigo 127.º e na b) do artigo 212.º.

Caso não haja deferimento no prazo fixado constante no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, solicito que submetam o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para análise.

- 1.3.** A entidade empregadora enviou por ofício datado de 12.10.2015, a sua intenção de recusa nos seguintes termos:

Assunto: Pedido de horário flexível.

Na sequência do pedido de horário flexível formulado por V. Exa, com data de entrada nos serviços ... em 23/09/2015, fica V. Exa, notificada da intenção de recusa do mesmo de acordo com os fundamentos que constam do despacho que se junta em anexo.

Mais fica notificada, da possibilidade, querendo, de apresentar por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias a contar da presente notificação.

Com os melhores cumprimentos.

- Através de requerimento com data de entrada nos serviços ... em 23 de setembro de 2015, o qual foi objeto do Registo n.º ..., cujo teor se dá aqui por

integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, ..., casada, residente em ..., detentora de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída por contrato de trabalho em funções públicas, veio requerer que lhe seja concedida flexibilidade de horário de trabalho.

- A requerente fundamentou o seu pedido, alegando que possui responsabilidades familiares por ter dois filhos gémeos, com dois anos de idade, que vivem com ele em comunhão de mesa e habitação necessitando diariamente do seu apoio, assistência e acompanhamento, juntando para o efeito atestado comprovativo.

- Alegou ainda que o cônjuge exerce funções por conta própria numa empresa do ramo segurador, tendo deslocações frequentes e não programadas no exercício das suas funções e total isenção de horário.

- Mais referiu que o horário de trabalho mais congruente com as suas responsabilidades de mãe e que lhe permite garantir o exercício pleno das funções, seria das 09.00 às 16.30, com trinta minutos para almoço e descanso e que o prazo da flexibilidade do horário de trabalho requerido vigorará enquanto se mantiverem as circunstâncias e pressupostos que o determinam, sempre tendo o limite de 12 anos de idade.

O pedido de horário flexível formulado pela requerente (das 9.00 às 16.30, com 30 minutos para almoço) põe em causa o normal andamento e fiscalização das empreitadas de ... que incumbe ao Departamento de ... acompanhar e fiscalizar, na medida em que este serviço ... apenas dispõe de dois técnicos superiores na área da Engenharia civil afetos a essa atividade, não existindo a possibilidade de a trabalhadora em causa poder ser substituída no período em causa.

Nestas circunstâncias o deferimento do pedido de horário flexível formulado pela requerente provocará constrangimentos graves que afetarão o normal funcionamento das obras em curso prejudicando a qualidade de vida dos cidadãos deste concelho.

Assim, determino o seguinte:

a) A intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora deste ..., de acordo com as razões supra referidas.

b) *A notificação da requerente dos fundamentos da intenção de recusa do pedido formulado, e da possibilidade, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, dando-se cumprimento ao disposto no artigo 57.º, n.º 4 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

1.4. A trabalhadora entregou a sua apreciação à recusa, nos seguintes termos:

Em resposta à notificação de recusa do pedido de horário flexível, venho por este meio e em conformidade com o n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, apresentar muito respeitosamente ao senhor presidente a minha apreciação à mesma.

Como técnica superior — área de engenharia civil no departamento de ... e de acordo também com os objetivos que me foram atribuídos, compete-me: Elaborar projetos de execução, respetivos cadernos de encargos e programas de concurso, bem como avaliação de propostas com vista à tomada de decisão; Fiscalizar e acompanhar a execução de obras públicas, controlando o seu cronograma físico e financeiro, elaborando os respetivos autos de medição, consignação e receção; Elaborar informações técnicas a petições diversas apresentadas quer por ..., quer pelas juntas de freguesia.

A minha atividade no ... é assim partilhada entre visitas programadas às obras em execução e trabalho técnico de cálculo e de desenho em gabinete. Eventuais contactos não programados que surjam, quer relacionados com as obras públicas em curso, quer com dúvidas técnicas, acontecem normalmente durante o período da manhã ou no início da tarde, tornando-se residuais no final do período da tarde.

Como o senhor presidente sabe, durante os quase nove anos de atividade no ... sempre se pautaram pelo cumprimento dos meus deveres de zelo, dedicação, lealdade e rigor e de procura da melhoria contínua, como aliás têm demonstrado as minhas avaliações de desempenho.

Por isso, o horário das 9h às 16h30 com 30 minutos para almoço e descanso, permite cumprir o horário completo de 7 horas de trabalho diárias em vigor no ... e assegura a execução das tarefas que me estão confiadas, não prejudicando o

normal funcionamento, andamento e fiscalização das obras ..., nem a qualidade de vida dos ... do concelho.

O motivo da minha solicitação foi e é conciliar a minha atividade profissional na ... com a minha condição de mãe.

Os meus dois filhos gémeos de dois anos e meio frequentam uma creche de IPSS em ..., cidade onde vivo, cujo horário normal de funcionamento tem o seu término às 18 horas, sendo a partir dessa hora a sua permanência enquadrada em regime de prolongamento.

Por outro lado, à minha jornada de trabalho são acrescidos cerca de 80 minutos em deslocações (... — ... — ...), prolongando-se a minha ausência diária por demasiadas horas consecutivas, podendo afetar o desenvolvimento afetivo e o crescimento harmonioso dos meus filhos para o seu futuro.

Neste contexto e nos termos da legislação aplicável, apelo ao senhor presidente para que se digne acolher o por mim oportunamente solicitado, caso contrário, solicito que envie este processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no prazo de 5 dias, para sua apreciação, conforme obriga o n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Com os melhores cumprimentos.

..., 19 de outubro de 2015

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares 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, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º 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:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - b) Declaração da qual conste: (...)*
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*

- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:
- “(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:
- “(...) a (...);
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.
- 3.2.** A entidade empregadora respondeu, tendo entregado a intenção de recusa, nos seguintes termos:
- O pedido de horário flexível formulado pela requerente (das 9.00 às 16.30, com 30 minutos para almoço) põe em causa o normal andamento e fiscalização das empreitadas de obras ... que incumbe ao Departamento de ... acompanhar e fiscalizar, na medida em que este serviço ... apenas dispõe de dois técnicos superiores na área da Engenharia civil afetos a essa atividade, não existindo a possibilidade de a trabalhadora em causa poder ser substituída no período em causa.*
- Nestas circunstâncias o deferimento do pedido de horário flexível formulado pela requerente provocará constrangimentos graves que afetarão o normal*

funcionamento das obras em curso prejudicando a qualidade de vida dos cidadãos deste concelho.

Assim, determino o seguinte:

a) A intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora deste ..., de acordo com as razões supra referidas.

b) A notificação da requerente dos fundamentos da intenção de recusa do pedido formulado, e da possibilidade, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, dando-se cumprimento ao disposto no artigo 57.º, n.º 4 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3.3 Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável, o que não se verifica.

3.3.1. Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora refere *O pedido de horário flexível formulado pela requerente põe em causa o normal andamento e fiscalização das empreitadas de obras ... que incumbe ao Departamento de ... acompanhar e fiscalizar, na medida em que este serviço ... apenas dispõe de dois técnicos superiores na área da Engenharia civil afetos a essa atividade, não existindo a possibilidade de a trabalhadora em causa poder ser substituída no período em causa.*

No entanto, não especifica em que medida essa impossibilidade efetivamente se reflete, bem como não especifica, ao referir não existir *a possibilidade de a trabalhadora em causa poder ser substituída no período em causa*, que período será esse.

Assim, considera-se que a entidade empregadora não demonstra razões imperiosas que, dentro da limitação horária indicada pela trabalhadora, não permitam atribuir um horário à trabalhadora requerente.

3.7. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que

apresentar factos, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

- 3.8.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido o que é requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.
- 3.9.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.
- 3.10.** Aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 3.11.** O simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

- 3.12.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.
- 3.13.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos. Assim, até que os/as filhos/as perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores/as têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.14.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas impeditivas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, pela aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa da ... ao pedido de horário flexível da trabalhadora ...
- 4.2.** O empregador deve proporcionar aos/às trabalhadores/as 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 nº 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, e,

em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 4.3. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.