

PARECER N.º 199/CITE/2017

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 503 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.03.2017, 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 23.02.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de Técnica Administrativa, vem requer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Fui admitida na V/ empresa em 18 de Maio de 2009 para exercer as funções profissionais de técnica administrativa.*
 - 1.2.2. *Tal como é do VI conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitado.*

- 1.2.3. *Ora, por motivo de ter um filho menor, com dois anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do a e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.5. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.6. *Por último, e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que o meu horário de trabalho fosse de segunda a sexta-feira das 8:00 às 17:00 horas (com uma hora de intervalo para a refeição) e os dias de descanso semanal ao sábado e domingo”.*
- 1.3. Em 14.03.2017, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. no dia 27 de fevereiro de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

- 1.3.2. *Antes de mais, salientamos que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3. *Com efeito, o que pretende é prestar trabalho das 08:00h às 17:00h. Ora, esse horário corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e o horário que solicita não compreende esta faculdade.*
- 1.3.4. *Mas, e sem prejuízo do que já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada - ... - não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*
- 1.3.5. *Na verdade, e como bem sabe, o “...” (doravante, o “Serviço”) funciona, ininterruptamente, desde as 07:30 até às 21:00, de segunda a sexta-feira e das 07:30 às 19:00 aos sábados. O facto de este serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

1.3.6. *A definição dos concretos horários é ainda feita tendo em consideração as flutuações de chamadas telefónicas. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o nível de chamadas tem variações significativas ao longo do dia, verificando-se um grande número de chamadas telefónicas entre as 09:30h e as 19:00h, e um número mais reduzido entre as 7:30h e as 9:30h e as 19:00 horas e as 21:00 horas.*

1.3.7. *A título meramente exemplificativo, indicamos o número de chamadas recebidas na semana de 06 a 11 de março de 2017:*

Entre as 7h:30 e as 9h:30:

- segunda-feira, 06 de março - 169 (cento e sessenta e nove);*
- terça-feira, 07 de março - 106 (mil cento e seis);*
- quarta-feira, 08 de março - 103 (cento e três);*
- quinta-feira, 09 de março - 97 (noventa e sete);*
- sexta-feira, 10 de março - 91 (noventa e um).*

Entre as 09:30 e as 19:00:

- segunda-feira, 06 de março - 2875 (duas mil oitocentas e setenta e cinco);*
- terça-feira, 07 de março - 1878 (mil oitocentas e oitenta e oito);*
- quarta-feira, 08 de março - 1664. (mil quatrocentas e sessenta e quatro);*
- quinta-feira, 09 de março - 1760 (mil setecentas e sessenta);*
- sexta-feira, 10 de março - 1499 (mil quatrocentas e noventa e nove).*

Entre as 19:00h e as 21:00h:

- segunda-feira, 06 de março - 155 (cento e cinquenta e cinco);*
- terça-feira, 07 de março - 143 (cento e quarenta e três);*
- quarta-feira, 08 de março - 155 (cento e cinquenta e cinco);*
- quinta-feira, 09 de março - 144 (cento e quarenta e quatro);*
- sexta-feira, 10 de março - 116 (cento e dezasseis).*

- 1.3.8. *Estes factos têm, naturalmente, consequências na organização dos 24 horários, já que é necessário assegurar mais profissionais ao serviço nos períodos temporais em que a procura dos serviços que prestamos é superior.*
- 1.3.9. *Pelos motivos referidos, e no que especificamente diz respeito à equipa de ... (na qual se encontra inserida, e que é constituída por 24 colaboradores), os horários encontram-se organizados de acordo com as necessidades específicas do serviço.*
- 1.3.10. *Na verdade, e como é do seu conhecimento, é o número de chamadas que define as necessidades de trabalho no*
- 1.3.11. *Assim, em média, são necessários os seguintes colaboradores no ...:*
07:30 - 2, 08:00 - 5, 08:30 - 7, 09:00 - 15, 09:30 - 16, 10:00 - 17, 10:30 - 18,
11:00 - 19, 11:30 - 19, 12:00 - 15, 12:30 - 13, 13:00 - 11, 13:30 - 11, 14:00 -
16, 14:30 - 17, 15:00 - 18, 15:30 - 19, 16:00 - 19, 16:30 - 19, 17:00 - 17,
17:30 - 16, 18:00 - 14, 18:30 - 13, 19:00 - 11, 19:30 - 8, 20:00 - 4, 20:30 - 3.
- 1.3.12. *Ora, tendo em conta que não é possível reorganizar os horários já fixados e que o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, não só no ..., mas também nos outros restantes serviços do ... que precisam deste tipo de apoio, na medida em que implicaria, certamente, alterações muito significativas na capacidade de resposta e nos resultados do serviço e do ..., com impacto direto na satisfação dos doentes.*

- 1.3.13. *E, nunca é demais lembrar que a distribuição equitativa dos horários tem a nossa muito cuidada atenção, de modo a conciliar a vida pessoal com a profissional, pois só assim se consegue obter a necessária tranquilidade para o desempenho das respetivas tarefas por parte dos colaboradores.*
- 1.3.14. *Assim sendo, e conforme decerto se recordará, em 2015, de forma a dar resposta á necessidade de conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, o seu horário foi alterado a seu pedido, sendo que atualmente V. Exa. não faz horário de início nem de término do serviço.*
- 1.3.15. *Como vê, o ... tem vindo sempre a dar resposta às suas necessidades pessoais, mesmo com penalização para com os seus colegas.*
- 1.3.16. *No entanto, esta possibilidade apenas lhe foi concedida no pressuposto de que o gozo da mesma fosse temporário, sob pena de poder gerar situações de grande injustiça relativamente aos seus colegas, pois, neste departamento temos sete trabalhadoras que têm filhos menores de 12 anos e duas das quais a gozar licença de amamentação.*
- 1.3.17. *Não nos é de todo possível, de forma quase permanente, atribuir-lhe um horário tão limitativo e restrito aos dias úteis como pretende. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário.*

- 1.3.18.** *Em face do exposto, considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir dez anos (ou seja, o restante período até o seu filho completar 12 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.*
- 1.3.19.** *Com efeito, de momento, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 17h00), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos dez anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.*
- 1.3.20.** *Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde”.*

- 1.4. Em 21.03.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido de horário flexível e refutando argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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. Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, 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. Na verdade, 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 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.

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**

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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.