

PARECER n.º64/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à 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 185/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.01.2020, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de Operadora de informática, na empresa suprarreferida.

1.1.1 A 12.12.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

" É com grande humildade que venho requerer um horário de trabalho "flexível" com início das 9:00 às 18:00 e das 10:00 às 19:00 horas, de Segunda a Sexta-feira. A primeira razão pela qual necessito de ter este horário mais cedo é a parentalidade. Tenho uma filha de três anos de idade, que necessito de levar e ir buscar ao jardim infantil em dias de semana e da qual necessito de cuidar aos fins-de-semana. A segunda razão é que estive e ainda estou a debater-me com problemas de saúde, razão pela qual tenho estado de baixa nos últimos três meses e estou agora. Necessito do referido horário de trabalho de modo a poder retomar a rotina que irá ajudar-me a melhorar a minha saúde mental. Pretendo manter este horário até que a minha filha complete doze anos de idade (isto caso pretendam manter-me na empresa). Caso não necessite dele em momento anterior, dar-vos-ei sempre conhecimento da minha disponibilidade. Mas dado que não tenho opções agora nem no futuro próximo, gostaria de requerer este horário flexível até que ela complete doze anos. Adicionalmente pretendo que a data de início deste horário seja em 13 de janeiro de 2020. Anexo todos os documentos necessários para suportar o meu pedido. Como empresa que valoriza os assuntos relacionados com a família e saúde mental, ficarei muito grata caso o meu pedido seja aceite."

1.1.2 Em 31.12.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve:

(...)

“Cara ...,

Conforme solicitado, enviamos para a sua conta de e-mail pessoal a decisão referente ao seu pedido de horário de trabalho flexível, apresentado em 12-12-2019. Nos termos do artigo 57, n.º 4 do Código do Trabalho, a “...” (doravante “...”) vem comunicar formalmente a sua intenção de recusar o referido pedido, nos termos e pelos motivos que se seguem: 1. V. Exa. foi contratada pela ... em 03-07-2018 para o exercício das funções de Service Desk , Agent, integrando a unidade “Global Delivery Centre” da ... 2. A atividade da unidade “Global Delivery Centre” da ... consiste essencialmente na prestação de serviços de “service desk” aos utilizados de sistemas de tecnologias de informação implementados pelo Grupo ... em benefício dos seus clientes, de modo a resolver dificuldades, de Tecnologias da Informação (IT), incidentes ou erros reportados pelos referidos utilizadores por telefone, e-mail ou on-line. 3. A unidade “Global Delivery Centre” da ... opera no regime de laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana. 4. Praticamente todos os trabalhadores da unidade “Global Delivery Centre” da ... prestam atividade no regime de turnos rotativos, incluindo V. Exa. 5. A ... integra uma equipa dedicada à cliente ..., na qual lhe são prestados serviços de “service desk”. 6. O regime de laboração contínua obriga a ... a manter uma organização muito rigorosa, de modo a assegurar que o contínuo volume de serviços é permanentemente assegurado e cumpre as exigências resultantes do contrato de prestação de serviços celebrado com a cliente ... 7. De facto, nos termos do contrato de prestação de serviços a ... comprometeu-se com limites máximos de atraso de resposta, no que diz respeito a solicitações endereçadas à central de atendimento, bem como relativamente ao respetivo tempo de resolução e número de solicitações. 8. Foi solicitado por V. Exa. um horário de trabalho flexível entre as 9:00 e as 18:00 horas e entre as 10:00 e as 19:00 horas, de Segunda a Sexta-feira. 9. Como sabe, devido ao reduzido número de trabalhadores na equipa dedicada à cliente ..., a prestação de trabalho no regime de turnos rotativos permite que todos os trabalhadores da equipa tenham diferentes horários de trabalho não estando exclusivamente dedicados a turnos durante a noite. 10. O horário solicitado por V. Exa. teria como efeito alterar totalmente a organização do trabalho na referida equipa. 11. Efetivamente, a implementação de horário de trabalho fixo e diurno implicaria que os trabalhadores da referida equipa teriam de trabalhar mais regularmente nos turnos da noite, o que reduziria

a sua motivação e produtividade. Assim, a aprovação do horário de trabalho solicitado por V. Exa. conduziria a um desequilíbrio na distribuição do serviço pela equipa de suporte à cliente ..., com impacto negativo nos tempos de resposta e na capacidade de resolver pedidos e, por conseguinte, com o risco de incumprimento das condições acima referidas que foram contratadas com a mencionada cliente. 13. Concluimos por isso que o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não é compatível com a forma como está organizada toda a atividade da unidade Global Delivery Centre da ..., perturbando a sua organização e tendo previsivelmente um impacto negativo na atividade da empresa, de difícil resolução. 14. Assim, pelas razões acima mencionadas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e nos termos do artigo 57º, n.º 4, do Código do Trabalho, a ... pela presente recusa o mencionado pedido apresentado por V. Exa. em 12.12.2019. Nos termos da Lei, V. Exa. poderá responder, caso pretenda, a esta comunicação no prazo de cinco dias após o seu recebimento."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.3. A Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a

em comunhão de mesa e habitação.

- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** 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.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. A trabalhadora solicita o seguinte horário: *"É com grande humildade que venho requerer um horário de trabalho "flexível" com início das 9:00 às 18:00 e das 10:00 às 19:00 horas, de Segunda a Sexta-feira. A primeira razão pela qual necessito de ter este horário mais cedo é a parentalidade. Tenho uma filha de três anos de idade, que necessito de levar e ir buscar ao jardim infantil em dias de semana e da qual necessito de cuidar aos fins-de-semana."*

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"Foi solicitado por V. Exa. um horário de trabalho flexível entre as 9:00 e as 18:00 horas e entre as 10:00 e as 19:00 horas, de Segunda a Sexta-feira. 9. Como sabe, devido ao reduzido número de trabalhadores na equipa dedicada à cliente ..., a prestação de*

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*trabalho no regime de turnos rotativos permite que todos os trabalhadores da equipa tenham diferentes horários de trabalho não estando exclusivamente dedicados a turnos durante a noite. 10. O horário solicitado por V. Exa. teria como **efeito alterar totalmente a organização do trabalho na referida equipa**. 11. Efetivamente, a implementação de horário de trabalho fixo e diurno implicaria que os trabalhadores da referida equipa teriam de trabalhar mais regularmente nos turnos da noite, **o que reduziria a sua motivação e produtividade**. Assim, a aprovação do horário de trabalho solicitado por V. Exa. conduziria a um desequilíbrio na distribuição do serviço pela equipa de suporte à cliente ..., com impacto negativo nos tempos de resposta e na capacidade de resolver pedidos e, por conseguinte, com o risco de incumprimento das condições acima referidas que foram contratadas com a mencionada cliente”.*

- 2.11.** Refere entidade empregadora em sede de intenção de recusa, que a organização em causa, opera em regime de laboração contínua, 24h por dia, 7 dias por semana, no entanto e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.13.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que:
“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

- 2.14.** Na intenção de recusa, é também referido pela entidade empregadora que com a atribuição deste horário para conciliação: “se alteraria totalmente a organização do trabalho na referida equipa”, no entanto, veja-se aqui que quanto ao conceito de horário flexível, refira-se também o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - “(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (negrito e sublinhado nossos).
- 2.15.** Verifica-se, pois, da análise da intenção de recusa, existirem mais trabalhadores/as a exercer funções que a ora requerente, não estando também desta forma demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço.
- 2.16.** Uma vez que não estão demonstradas as razões imperiosas do funcionamento do “service desk” , entende-se que deve assim, ser atribuído o horário requerido à mesma, para esta poder prestar auxílio ao seu filho e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.
- 2.17.** Colide ainda esta intenção de recusa com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que”
: A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo
– Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “
acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação
das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado
de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”,
pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao
regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho
atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma
voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a
diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o
acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles,
bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.”
– ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VVG.P1.

- 2.18.** Face ao que antecede, reitera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço “ service desk” onde está adstrita a trabalhadora, ou na impossibilidade de substituir a mesma se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que deve ser atribuído o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si indicados, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, conforme requerido. -

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora, porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do serviço onde a trabalhadora ... está afeta, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, ..., nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE FEVEREIRO DE 2020, 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).