

PARECER N.º 123/CITE/2020

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 184-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.01.2020, 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 20.12.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “..., da profissão de ..., trabalhadora dessa Instituição, vem, pelo presente, tendo requerido, por duas vezes, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, al. a) do n.º 3 do artigo 17.º do Acordo Coletivo entre o ... e esse ... (publicado no BTE n.º ..., de 22.6....) e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, em concreto, de jornada contínua, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, menor, com

três anos, e face ao facto de, pela segunda vez, porem objeções à concessão do horário solicitado, vem opor-se, reiterando o pedido efetuado, mais solicitando, nos termos e ao abrigo do disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 do artigo 57.º do CT, e mantendo-se a V. intenção de recusar o pedido como formulado, a sujeição de todo o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para emissão de parecer.

- 1.2.2.** *Embora o Código do Trabalho não individualize, em articulado próprio, a possibilidade de exercício de horário em jornada contínua, quer para efeitos da parentalidade, quer por acordo entre as partes, também não veda, não sendo ilegal ser acordado horário nessa modalidade.*
- 1.2.3.** *Além do mais, prevê o n.º3 da cláusula 17ª do AC entre ... e o ... (...) publicado no BTE n.º ..., de 22 de junho de ..., expressamente: “A jornada contínua pode ser autorizada, ao ..., que: seja progenitor com filhos até à idade de 12 anos.*
- 1.2.4.** *Por outro lado, não está excluído, do âmbito do conceito prático de horário flexível, o horário em jornada contínua.*
- 1.2.5.** *Assim, reitera pelo presente, o pedido já formulado de concessão de horário flexível, em regime de jornada contínua, com limite máximo na data em que a sua filha completar 12 anos de idade, em concreto, a exercer a partir das 9 horas, sem interrupção de uma hora para almoço, mas, apenas de 30 minutos, e finalizando, em consonância, às 17h entendendo, de forma fundada, que o exercício do presente horário em nada afeta a respetiva prestação*

enquanto técnica, ou, de modo algum, prejudica o funcionamento do serviço.

1.2.6. *O horário proposto não altera o número de horas da prestação de Trabalho.*

1.2.7. *Reforça que, caso mantenham intenção de indeferimento do pedido, ou nada lhe seja respondido de concreto, e, bem assim, não deem cumprimento, nos cinco dias devidos, aos n.ºs 5 a 7 artigo 57.º do Código do Trabalho, enviando à CITE para apreciação/parecer vinculativo da Comissão para a Igualdade no Trabalho, a Requerente procederá ao envio, ela própria de todo o processo”.*

1.3. Em 10.01.2020, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Requer a trabalhadora horário continuo a iniciar-se às 9h e a terminar às 17h (8 horas de trabalho diárias, de forma a completar o seu horário semanal de 40h horas). Atualmente assegura horário das 8h às 17h, com 1 hora de almoço.*

1.3.2. *O Serviço ... conta com 11 ... (...) no seu mapa de pessoal (8 mulheres e 3 homens). O horário de funcionamento do Serviço é das 8h às 20h, tendo de garantir uma atempada e eficaz resposta a todos os serviços da Instituição e a todos os utentes que a ele recorrem.*

1.3.3. *7 reúnem condições para solicitar horários idênticos ao agora solicitado, dado terem filhos menores e filhos portadores de deficiências;*

- 1.3.4.** *À data existem 3 ... de baixa prolongada (por motivo de doença e maternidade), que quando regressarem ao serviço trarão limitações a nível funcional e reduções a nível de horário, no caso da maternidade (horário de amamentação).*
- 1.3.5.** *Existem 6 ... que embora estejam ao serviço têm limitações/lesões que não lhes permitem assegurar tarefas essenciais e diárias como por exemplo ..., ... e ..., o que conseqüentemente obriga os restantes a um esforço adicional para compensar tais limitações.*
- 1.3.6.** *O Serviço ..., para assegurar o seu normal funcionamento, recorre a trabalho extraordinário, contando ainda com regime de prevenção, caso contrário não seria possível evitar situações de rutura, com conseqüências graves para a prestação de cuidados de saúde aos utentes do ...*
- 1.3.7.** *Pelo exposto a atribuição de horários em regime de jornada contínua virá agravar uma situação já de si deficitária em termos de recursos humanos, já que tal horário antecipará o horário de saída, diminuindo o atual número de horas disponíveis. Não será possível evitar situações de rutura, pois o serviço não dispõe de recursos para colmatar tais horas. Por outro lado, o Conselho de Administração do ... não tem competência para admitir pessoal, podendo apenas substituir trabalhadores que cessem definitivamente funções ou trabalhadores que se encontrem ausentes por períodos superiores a 120 dias (substituições temporárias).*
- 1.3.8.** *Desta forma, e de modo a garantir a prestação de cuidados de saúde aos utentes da Instituição, propõe-se o indeferimento do*

pedido de jornada contínua, caso contrário não será possível evitar uma situação de rutura.

1.3.9. *Embora nos pareça que a CITE não se pronuncia sobre os pedidos de jornada contínua, propõe-se a remessa da intenção de recusa, pelos motivos invocados, aquela entidade”.*

1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, pois a entidade empregadora enviou o processo à CITE sem aguardar o decurso do prazo de cinco dias, para eventual apreciação da trabalhadora.

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.** 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, 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 da empresa.
- 2.1.** 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 EM 11 DE FEVEREIRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
DE PORTUGAL.**