

PARECER N.º 361/CITE/2021

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 1932 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.06.2021, 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 18.06.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é "assistente técnica, a exercer funções no ..., no Serviço de Consulta Externa de ..., vem, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer o seguinte:*
 - 1.2.2. *A Requerente tem uma filha menor, com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento de composição de agregado familiar.*

- 1.2.3. *Deste modo, comprova-se que o agregado familiar da Requerente é monoparental, informação que já é do inteiro conhecimento dos V/ Serviços.*
- 1.2.4. *Dada esta circunstância e por não dispor de qualquer outro suporte que a ajude a prestar o necessário acompanhamento à filha menor, a Requerente necessita de um horário laboral compatível com as suas responsabilidades familiares.*
- 1.2.5. *Para o efeito, a Requerente necessita que lhe seja deferido o horário de trabalho compatível com as deslocações e demais encargos com a filha, sendo o horário pretendido, o que decorre em dias uteis, das 8h30 às 13h00 e das 14h00 às 16h30.*
- 1.2.6. *Tendo em conta o prescrito pelo art.º 56.º do Código do Trabalho reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos- um direito- à flexibilidade do horário de trabalho.*
- 1.2.7. *Perante o invocado e certa da consideração que V/Exa. terá dos fundamentos expostos, requer seja dado provimento ao presente pedido, autorizando assim a Requerente a praticar o horário de trabalho supra requeridos ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade, pelo período de 9 anos.*
- 1.3. O Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, *de acordo com a informação que, lhe foi comunicada em 25.06.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:*

- 1.3.1. *“A requerente solicita em simultâneo, no mesmo momento e documento, a aplicação de um horário fixo e de um horário flexível, sendo estes, pela sua natureza, conceitos diferentes e incompatíveis, pelo que o pedido se encontra ferido de vício de forma e é assim inviável para deferimento.*
- 1.3.2. *Apesar disso, no que diz respeito a aplicação de um horário fixo diferente do atual (08-16h, com intervalo de refeição de 1 hora), tal não se enquadra na proteção da parentalidade do Código de Trabalho, mas sim na elaboração do horário de trabalho previsto no mesmo código, que compete ao empregador, observados, entre outros princípios, a conciliação, sempre que possível, da atividade profissional com a vida familiar. Isso mesmo foi transmitido há poucos dias atrás, pessoalmente, à colaboradora, tendo ficado a alteração de horário em estudo para resposta (08h30-16h30, com intervalo de refeição de 1 hora). Entendo assim que deve a colaboradora procurar a chefia hierárquica respetiva para avaliação do seu horário, por não ser esta a forma adequada de abordar o tema que, repito, não se enquadra na proteção da parentalidade.*
- 1.3.3. *Já no que se refere à solicitação de horário flexível, com recurso ao estabelecimento de parte do horário em plataforma fixa e outra parte em variável, entendo que deve a mesma ser indeferida, por motivo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que o atendimento administrativo ao público no Centro de Ambulatório não se compadece com a existência de horários fixos ou variáveis, já que os nossos horários de atendimento são estabelecidos de forma rígida ou em turnos de manhã ou tarde, de acordo com a atividade clínica agendada em cada local do ambulatório.*

- 1.3.4. *Aproveito para questionar o SRH sobre a afirmação de que há um colaborador administrativo do Centro de Ambulatório com horário flexível (parte do horário em plataforma fixa e outra parte em variável, nos termos da lei, já que tal situação é por mim desconhecida”.*
- 1.4. Em 29.06.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“A Requerente discorda da proposta de indeferimento uma vez que considera que não foram apresentadas razões que constituam fundamento bastante para tal decisão e porque considera reunir os requisitos exigidos.*
- 1.4.2. *Não se consegue identificar, na proposta de indeferimento, qual a razão para a recusa. Não se invocaram fundamentos concretos das imperiosas exigências do Serviço que motivassem a recusa, nem tão pouco se demonstrou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por ser indispensável.*
- 1.4.3. *Alega-se apenas existência de um duplo pedido, de horário fixo e horário flexível, mas não se entende o porquê de tal entendimento, pois que a Requerente sempre fundamentou o seu pedido nos art.ºs 56.º e 57.º do CT, normas estas que versam sobre a proteção na parentalidade.*
- 1.4.4. *O horário indicado no requerimento e peticionado pela Requerente constitui um pedido de horário flexível, dada a necessidade pelos motivos expostos de conciliar o seu horário laboral com os da menor, sua filha, o que se comprova pelo horário de funcionamento da creche que a mesma frequenta”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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 atividade 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/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º 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/as trabalhadores/as, 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar

o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.7. Com efeito, 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 do ...
- 2.8. 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.
- 2.9. Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, com as alterações constantes da apreciação apresentada 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 21 DE JULHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.