

PARECER N.º 421/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 2146 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.07.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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. O pedido de horário flexível inicial do trabalhador, de 15.06.2021, foi substituído pelo pedido de 01.07.2021, que refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“No seguimento da proposta de indeferimento que me foi remetida no passado dia 28 de junho, no que se refere ao meu requerimento de horário flexível, venho pelo presente apresentar a minha apreciação.*
 - 1.2.2. *Considerando os argumentos apresentados na Vossa proposta de indeferimento e porque não pretendo de forma alguma prejudicar o*

serviço, compreendendo e assumindo a missão do ..., venho pelo presente apresentar duas propostas alternativas ao pedido inicial, para as quais peço a Vossa melhor atenção e compreensão.

- 1.2.3. Realização de horário intermédio (12h00m - 20h00m), nos dias úteis em que estou escalado.*
- 1.2.4. Considerando que este horário (12h00-20h00) já foi aplicado por diversas vezes pela Coordenação, nos turnos ..., no sentido de colmatar falhas nas horas onde haverá maior fluxo de trabalho, penso que a adoção do mesmo permitirá, simultaneamente, enquadrar-me num horário/turno de trabalho já existente, como também ajudar a melhorar o serviço do ..., reforçando-o nestes períodos de maior fluxo.*
- 1.2.5. Mais relembro que o requerimento para adoção de horário flexível, remetido a V. Exa., se refere unicamente para os turnos escalados em dias úteis (o que, na prática, equivale a 2/4 turnos por semana), excluindo os fins de semana, onde continuarei disponível para qualquer turno que me fosse atribuído.*
- 1.2.6. Ou, de acordo com o art.º 56.º do CT, "Entende-se 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". Como tal solicito que, independente do turno que me seja escalado nos dias úteis (manhã; tarde; ou, noite), possa usufruir dessa flexibilidade de horário nas horas de início e termo do período normal de trabalho, dentro de certos limites e respeitando as "plataformas fixas".*
- 1.2.7. Por conseguinte, por exemplo, quando escalado para o turno da manhã (8h00-16h00), respeitando o período de presença obrigatória*

entre as 10h00 - 14h00; e, tendo como período para início de trabalho diário fixado entre as 8h00 e as 10h00, e o período para termo do trabalho, fixado entre as 16h00 e as 18h00; (horário de 30 minutos fixado pelo responsável de turno).

- 1.2.8.** *Finalmente, gostaria de salvaguardar que, como acima referido, compreendo e assumo integralmente a missão do ..., assim como a importância do serviço público nacional prestado. Com efeito, luto diariamente para desempenhar as funções que me são atribuídas com a melhor competência e contribuir para um serviço de excelência.*
- 1.2.9.** *Pelo exposto, peço também a Vossa melhor compreensão, num período de maior dificuldade em termos de gestão familiar, onde pequenos ajustamentos ao horário, como qualquer um dos acima propostos, permitiriam conciliar de forma mais eficaz e harmoniosa as necessidades do serviço, com as responsabilidades familiares que me são devidas, garantindo também uma maior e indispensável concentração no meu local de trabalho, de forma a desempenhar com a excelência almejada as minhas funções, de que muito me orgulho.*
- 1.2.10.** *Reiterando que, nunca poria em questão a operacionalidade do serviço, reforço também que o ... tem sido engrandecido com novos recursos humanos, onde os ... "mais antigos" (dos quais já faço parte) devem constituir também um modelo que, para além das competências técnicas inerentes ao serviço, deverá partilhar também uma postura de otimismo, positividade e eficiência no local de trabalho".*

1.3. Em 20.07.2021, foi comunicado ao trabalhador requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“O Coordenador Operacional ... a 07 de julho de 2021 emitiu o seguinte parecer: “Saliento que onde se lê a seguinte exposição do trabalhador: “Considerando que este horário (12h00-20h00) já foi aplicado por diversas vezes pela Coordenação, nos turnos ..., no sentido de colmatar falhas nas horas onde haverá maior fluxo de trabalho”. Reforço que este horário não existe no planeamento de escalas. Pontualmente é solicitado aos trabalhadores este horário, com a finalidade de suprimir necessidades pontuais / acréscimo de serviço ou ausências inesperadas de trabalhadores. Deixo à consideração superior.”.*

1.3.2. *O Coordenador Operacional ..., a 07 de julho de 2021, emitiu o seguinte parecer: “As funções do ... prendem-se pela prestação de trabalho no ... e no Em ambos os serviços o horário baseia-se em turnos das 0h-8h, das 9h-16h ou das 16h-24h. A existência de um horário fora desta predefinição condiciona a laboração no meio ou serviço onde o ... preste o seu trabalho, podendo levar a incapacidade de resposta do ... aos pedidos de socorro, nomeadamente, no que diz respeito ao Por exemplo, não será possível operacionalizar um meio de emergência em que este ... esteja presente visto nenhum outro profissional ter este horário. Não será possível colocar o ... em funções de acompanhamento ou acionamento no ..., devido a ser um horário não regular e impossível de ter um regime de continuidade. O ... deve ser facilitador de uma relação trabalho-família adequada, mas não pode ser colocada em causa a capacidade de cumprimento da sua missão. O parecer da*

... mantem-se, balizando o pedido com os horários predefinidos em regulamento de horário, pois só esses garantem que o serviço se realiza sem comprometimentos - capacidade de resposta aos pedidos de socorro, de forma ininterrupta ".

- 1.3.3.** *O Responsável da DRN, a 8 de julho de 2021, emitiu a seguinte proposta: "Para os devidos efeitos concorda-se com a Coordenação ...".*
- 1.3.4.** *Em primeiro Lugar, refira-se, que não obstante o trabalhador não cumprir um dos requisitos previstos no artigo 57.º do CT, no caso o da alínea a), uma vez que não indica o prazo previsto para a duração do horário pedido, quanta ao mais encontram-se verificados os requisitos formais para analisar o pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, na medida em que foram cumpridas as demais exigências previstas no n.º 1 do suprarreferido artigo 57.º do CT.*
- 1.3.5.** *Pela relevância que tem para o presente pedido, cumpre fazer referência ao facto de que o trabalhador, ora requerente, se encontra integrado na carreira especial de Técnico de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, par força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016, de 15 de abril.*
- 1.3.6.** *Acresce que as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas em cada 24 horas, iniciando cada turno as 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente.*
- 1.3.7.** *Os superiores hierárquicos pronunciaram-se desfavoravelmente quanto ao pedido do trabalhador tendo apresentado*

fundamentação bastante que sustenta a proposta de indeferimento do pedido de horário formulado pelo trabalhador nos termos em que o apresenta.

- 1.3.8.** *Na verdade, ao ser concedida a entrada mais tarde, ou a saída mais cedo - quer na primeira alternativa, de entrada às 12:00h e saída às 20:00h, quer na segunda alternativa em que baliza as entradas e as saídas para um limite máximo de 2 horas (nunca certos) poderá criar-se um vazio naquele intervalo de tempo, podendo os meios ficar inoperacionais nesses períodos, pelo que os pedidos do trabalhador não se enquadram, desta forma nos tempos de organização de trabalho praticados, pela entidade empregadora - ...,*
- 1.3.9.** *Analisada a presente informação, conclusões e propostas apresentadas, com as quais se concorda profere-se a seguinte decisão: " Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pelo trabalhador, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, uma vez que, de acordo com os pareceres e proposta dos respetivos superiores hierárquicos o deferimento do mesmo poderia levar à impossibilidade de garantir as necessidades normais do serviço, levando a que o ..., eventualmente, não consiga dar resposta aos pedidos de socorro, ficando posta em causa a respetiva missão".*
- 1.4.** Em 22.07.2021, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“No seguimento da proposta de indeferimento que me foi remetida no passado dia 20 de julho, no que se refere ao meu requerimento de horário flexível, venho pelo presente apresentar a minha apreciação.*
- 1.4.2. *Tendo em conta os argumentos apresentados na Vossa proposta de indeferimento, e, reforçando que não pretendo de forma alguma prejudicar o serviço, compreendendo e assumindo a missão do ..., considerando também as responsabilidades parentais que me assistem e a necessidade de assegurar os devidos cuidados, acompanhamento familiar e proteção aos meus filhos menores, bem como garantir a indispensável integração profissional, e conseqüente desempenho e motivação nas funções que me são inerentes, venho pelo presente remeter a minha decisão no sentido de manter o pedido efetuado, solicitando o devido encaminhamento para o CITE, para análise”.*

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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele/a

indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.5.** E, 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.
- 2.6.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que os horários propostos pelo trabalhador, referidos nos pontos 1.2.3. a 1.2.7., incluindo o caso das plataformas móveis sugeridas, estão fora dos turnos da Instituição, que são “*3 turnos de 8 horas em cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente*”, o que “*poderia levar à impossibilidade de garantir as necessidades normais do serviço, levando a que o ..., eventualmente, não consiga dar resposta aos pedidos de socorro, ficando posta em causa a respetiva missão*”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de facilitar ao trabalhador 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 18 DE AGOSTO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.