

PARECER N.º 578/CITE/2024

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 2266 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada enviada a 16.04.2024 a CITE recebeu em 17.04.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de fisioterapeuta a desempenhar funções na entidade supra identificada

1.2. Por carta datada a 11.03.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

1.3. A trabalhadora com a categoria profissional de fisioterapeuta a desempenhar funções na ..., solicita:

“A aqui signatária ..., portadora do CC ..., válido até 25/09/2028 com o número mecanográfico ..., exercendo funções de Fisioterapeuta, notificada do Parecer emitido pela COMISSAO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, com o Parecer n.º 238/CITE/2024, vem para os efeitos dos artigos 56º e 57º, ambos do Código do Trabalho, apresentar novo pedido de alteração do horário de trabalho em regime de horários flexível, com os fundamentos seguintes:



1. *A aqui signatária e mãe de uma criança menor de apenas quatro anos de idade, nascida em 31/01/2020- Cf. Cópia do cartão do cidadão da menor, que ora anexa para os devidos e legais efeitos*
2. *A supracitada menor reside com a aqui signatária/ requerente em comunhão de mesa e habitação, sendo dependente dos seus cuidados, dada a sua tenra idade neste sentido, vide comprovativo emitido pela competente Junta de Freguesia, o qual a testa que a menor reside com a aqui signatária.*
3. *Atentos os horários laborais até ora praticados pela signatária, tem-se revelado impossível para a mesma salvaguardar o bem-estar da sua filha menor, até porque a mesma e menor de tenra idade, e, a signatária não dispõe de retaguarda familiar a quem recorrer para a auxiliar com a menor, porquanto.*
4. *O agregado familiar é apenas composto pela signatária e o marido, não podendo beneficiar do apoio de familiares próximos.*
5. *O progenitor da menor não está em regime de horário flexível, e devido as suas obrigações profissionais tem de se ausentar do país e também sucessivamente viajar de norte a sul no país.*
6. *Acresce que, perante o horário laboral ora praticado, a aqui signatária sai todos os dias pelas 20:00h, o que Não lhe permite um acompanhamento adequado a filha de apenas 4 anos, devido a ser um horário tardio e devido também ao intervalo da hora de almoço de 3 horas, que se refira, não vai de encontro ao estipulado no contrato outorgado.*
7. *Da mesma forma, com o horário que lhe foi atribuído, torna-se difícil garantir a entrega e a recolha da sua filha no infantário, e garantir as refeições diárias nos dias que por algum motivo a mesma tenha a necessidade de faltar ao infantário.*
8. *Atendendo aos rendimentos aferidos pelo agregado familiar, a signatária não dispõe de meios para contratar uma ama, nos dias uteis ou fins de semana, ou contratar um transporte para garantir a entrega e recolha da sua filha no infantário.*
9. *Igualmente, o pai da menor, Não pode suprir tais necessidades, uma vez que não esta em regime de horário flexível, e, devido as suas obrigações profissionais tem que viajar de norte a sul do país, e de se ausentar sucessivamente do território nacional.*
10. *Face ao tudo ora exposto, e, atentos os horários laborais ate ora praticados pela aqui signatária, tem-se revelado impossível para a mesma salvaguardar o bem-estar da sua filha menor, ate porque a mesma e menor de tenra idade, e, a*



signatárias não dispõe de retaguarda familiar a quem recorrer para a auxiliar com os menores.

11. Assim sendo, a signatária roga a V. Exa., **que lhe seja concedido horário flexível, nos moldes em que infra melhor se identificam:**

Horário preconizado:

Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-13h e das 14h-17h,

ou, em alternativa,

Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-12h e das 13h-17h,

garantindo assim, o período normal do trabalho semanal de 35h.

12. A indicação do presente horário flexível que se propõe, e oferecido pela premência da trabalhadora garantir as responsabilidades familiares, sendo esta e a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional.

13. Mais, garantido assim que os recursos humanos disponíveis pela entidade empregadora, possam garantir as necessidades imperiosas da sua gestão, sem que o horário ora proposto lhe cause prejuízo sério ou irreparável.

14. Conforme o Parecer n.º 238/CITE/2024, e que se transcreve "pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções".

15. Nestes termos,

Vem signatária requerer a V. Exas., *lhe seja deferido o pedido de alteração do horário de trabalho para o período já determinado de Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 09:00h as 13:00h e das 14:00h as 17:00h, ou, em alternativa de Segunda a Sexta-feira (dias úteis): 9h-12h e das 13h-17h, proporcionando assim à requerente/ trabalhadora as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos da lei em vigor.*

16. A signatárias roga ainda a V. Exas., *que o sobredito horário flexível lhe seja concedido e aplicado no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a receção da*

presente remissivo, tudo nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.

17. *Isto posto, a signatária ficara ainda a aguardar no prazo máximo de 20 (vinte) dias pela resposta ao presente nos termos da supramencionada legislação.”*

1.4. Em 01.04.2024, por carta registada, e rececionada pela trabalhadora a 08.04.2024 a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“**... onde V. Exa. exerce funções de fisioterapeuta, tem o seguinte horário de funcionamento: de segunda a sexta-feira das 09:00 as 20:00 horas com interregno para almoço entre as 12:00 e as 15:00 horas, e das 09:00 às 12:00 horas em sábados interpolados.***

Nessa clínica, o serviço de fisioterapia é assegurado de segunda-feira a sábado (interpolado) unicamente por V. Exa, exceto nas manhãs de quinta-feira, cujo atendimento é realizado pela Colega de ... que ali se desloca para esse efeito.

(...)

*o Conselho de Administração compreende a preocupação de V. Exa. em pretender conciliar a sua vida pessoal e em especial, o acompanhamento que enquanto mãe deve a sua filha, porem, não pode ignorar, **em primeiro lugar, o facto de o horário proposto não corresponder ao horário de funcionamento da ...** e respetivo serviço de fisioterapia, o que contraria a imperiosa necessidade de servir os utentes que ali recorrem para tratar os seus problemas de saúde, obstando ao bom funcionamento daquele setor; **em segundo lugar, o facto de não existir na Mutualidade nenhum outro profissional com idênticas habilitações que possa assegurar a sua substituição nas horas em que agora pretende deixar de trabalhar, isto e, nos finais de tarde, pelo que o seu trabalho diário no período que vai das 15:00 horas ate as 20:00 horas na Clínica medica de ... se mostra indispensável.***

Com efeito e, conforme igualmente sabe, por várias vezes, foi feita a tentativa de troca ou rotatividade de horários entre os trabalhadores do setor da fisioterapia, nomeadamente dos Colegas que exercem funções nas

outras clínicas da ... (... e ...) e até à data, nenhum deles aceitou ou manifestou disponibilidade quer para a alteração do horário que realiza, quer para a alteração do local de trabalho, sendo certo que alguns desses trabalhadores, também eles, tem responsabilidades familiares, nomeadamente com filhos menores de tenra idade a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada considerando os horários que para cada um deles está definido.”

1.5. Por carta datada de 12.04.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“1. Porquanto, alegam V. Exas, conforme se transcreve "pelo que o seu trabalho diário no período que vai das 15:00 horas ate as 20:00 horas na Clínica medica de ... se mostra indispensável", contudo,

2. O horário que se propôs para flexibilidade, é o mesmo praticado pela colega da Clínica de ..., cujo a bora de abertura e a hora de fecho e exatamente o mesmo da clínica de

3. Pois, a colega faz as 40 horas semanais e nunca sai depois das 18 horas, condições exigidas por esta trabalhadora e aceites pela direção. O que revela, que, mesmo não sendo o horário da Clínica de ... a entidade patronal autorizou esse horário, no entanto utiliza este argumento para indeferir o pedido efetuado.

4. (...).

5. Importa ainda referir, que existem trabalhadores afetos a clínica de ..., que não têm responsabilidades familiares, filhos menores, e que usufruem de um horário das 09:00h as 12:00h, e das 13:00h as 17:00h e não trabalham aos sábados.

6. Acresce que, existe uma real necessidade do pedido efetuado, e por esse motivo não me oponho a desempenhar funções noutra Clínica da associação para a realização 35 horas semanais, desde que o horário seja mantido e vá de encontro ao meu pedido.

7.(...).

(...)

12. *Pelos fundamentos expostos, entendemos que não existem necessidades imperiosas da empresa que justifiquem a recusa.*
13. *E, sobretudo que seja um prejuízo de tal forma significativo que se imponha que prevaleça a proteção do interesse da entidade empregadora sobre o interesse da trabalhadora em conciliar a sua vida profissional e pessoal nesta fase em que tem de cuidar da sua filha de tenra idade.*
14. (...)
15. *E por outro lado, entendemos que os recursos humanos disponíveis pela entidade empregadora, podem garantir as necessidades imperiosas de gestão da entidade patronal, sem que tal lhe cause prejuízo sério ou irreparável.*
16. *Uma vez que, existem colegas de trabalho que beneficiam de um horário mais confortável e nas condições por eles desejadas ou impostas, os mesmos não se encontram disponíveis para alterar os seus horários,*
17. *Toma-se inevitável sentir uma certa discriminação, por parte da entidade patronal uma vez que, o horário flexível é exercido por alguns trabalhadores tendo condições laborais melhores, sem a necessidade imperiosas de garantirem as suas responsabilidades familiares, pois, alguns trabalhadores nem têm filhos, no entanto vem a entidade patronal recusar o pedido efetuado, inexistindo necessidades imperiosas da empresa que justificam a recusa.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.3. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.4. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador

estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.7. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. **Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**²

2.8. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.9. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as **Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-13h e das 14h-17h**, ou, em alternativa, **Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-12h e das 13h-17h**, garantindo assim, o período normal do trabalho semanal de 35h .

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, **indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.**

2.13. **Sucedem que a amplitude apresentada pela trabalhadora, não é enquadrável com os horários existentes na ..., tem o seguinte horário de funcionamento: de segunda a sexta-feira das 09:00 as 20:00 horas com interregno para almoço entre as 12:00 e as 15:00 horas, e das 09:00 às 12:00 horas em sábados interpolados.** onde a requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica o horário de funcionamento da Clínica onde a requerente exerce funções: de segunda a

sexta-feira das 09:00 as 20:00 horas com interregno para almoço entre as 12:00 e as 15:00 horas, e das 09:00 às 12:00 horas em sábados interpolados. Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.

2.15. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-13h e das 14h-17h, ou, em alternativa, Segunda a Sexta-feira (dias uteis): 9h-12h e das 13h-17h,, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.17. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. A entidade empregadora 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 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)