

## PARECER N.º 73/CITE/2012

**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 354 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.04.2012, da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Delegada de Informação Médica.

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 19.03.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*...,*

*Como mãe de um filho menor de 12 anos, pretendo autorização de trabalho em regime de horário flexível, com o seguinte horário*

*08H30-14H30*

*14H30-15H30 – (Período de almoço)*

*15H30-17H30*

*O prazo previsto será até 31 de julho de 2016.*

*Junto original da declaração em como o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Grata pela atenção, aguardo resposta.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 9.04.2012, constam os seguintes argumentos:

*“Após análise do teu pedido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, vimos informar que não podemos aceitar o horário por ti proposto, dado que consideramos o mesmo altamente lesivo à produtividade da tua função.*

*Deverás assim manter o horário legal em vigor.*

*Com os meus melhores cumprimentos,”*

**1.1.3.** A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, datada de 9.04.2012, nos termos que se transcrevem:

*“À CNV ..., 09 de abril de 2012.*

*Assunto: Apreciação da intenção de recusa*

*Em resposta à recusa do meu pedido de trabalho em regime de horário flexível solicitado em 19 de março de 2012, e no qual solicitei a possibilidade de exercer as minhas funções a partir das 08h30 e a possibilidade de as terminar a partir das 17h30, venho referir o seguinte:*

*Muito embora a questão da produtividade não esteja diretamente contemplada no nr. 2 do art. 57.º do Código de Trabalho, o fato é que o horário, por mim sugerido, ao contrário do que por vós foi escrito, aumenta a produtividade da minha função. Pois na realidade, até à data de hoje estou sem visitas médicas, pois o horário por vós imposto (das 09h30 às 19h30, com almoço das 12h30 às 14h30) não me permite fazê-lo, dado que os referidos médicos recebem os delegados de informação médica entre as 12H00 e as 15H00 e até à presente data este, é na sua maioria, o meu período de descanso de 2 horas.*

*Em face da recusa que recebi, alerta para as necessidades nos termos do nr. 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, para, por vós, ser solicitado o parecer prévio da recusa à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).”*

**1.2.** É junto ao processo Atestado da Junta de Freguesia de Cacilhas, de 9.03.2012, do qual consta que o agregado familiar da trabalhadora é composto por si e pelo seu filho de 15 meses de idade.

## 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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.3.1.** 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.3.2.** 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 dispondo, 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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:

- 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;

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar traduzida na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

**2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível que lhe permita iniciar a sua atividade às 8.30h e terminá-la às 17.30h.
- 2.8.** Como fundamento da intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, que o horário pretendido é *altamente lesivo à produtividade* da função desenvolvida pela trabalhadora.
- 2.9.** Em apreciação à recusa a trabalhadora argumenta, sucintamente, que os médicos recebem os delegados de informação médica entre as 12.00h e as 15.00h, pelo que o horário que agora requer é mais benéfico à produtividade da sua função uma vez que deixa de estar maioritariamente ausente neste período, como tem vindo a acontecer, uma vez que o seu intervalo de descanso ocorre, atualmente, entre as 12.30 e as 14.30h.
- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora a quem incumbe fundamentar, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for insubstituível, a recusa do pedido formulado alegou genericamente motivos relacionados com a produtividade da função desenvolvida pela trabalhadora requerente sem concretizar em que medida o horário requerido seria *altamente lesivo* à produtividade da função desempenhada ou ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por motivo desta ser insubstituível.
- 2.11.** Em face da manifesta insuficiência na alegação de motivos para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE não pode avaliar a/as razão/ões da decisão nem a sua conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Assim, no caso em concreto, os fundamentos apresentados pela entidade empregadora, não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção.

- 2.12.** Mencione-se, ainda, que recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*”.

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), é já um dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 2.13.** Face ao exposto, e como tem sido recorrentemente recomendado por esta Comissão, as entidades empregadoras devem promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos legais, de modo a facilitar aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, sem embargo de estes deverem cumprir os deveres contratuais a que estão obrigados.

### 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 invocados



motivos inequívocos relacionados com necessidades do serviço que determinem a não concessão do direito a trabalhar em regime de horário flexível.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore, como é seu dever, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE MAIO DE 2012**