

## PARECER N.º 231/CITE/2014

**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 703 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 28.07.2014, do Provedor da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: - Horário Flexível de Trabalhador*

*Exmos. Senhores,*

*Não obstante tratar-se da rejeição da apreciação e não recusa tout court (por não estarem preenchidos os requisitos legais, nem o pedido estar, devida e legalmente, instruído para uma decisão de mérito) cautelarmente, nos termos e para os efeitos do que dispõe o n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, remete-se o processo em anexo para apreciação.*

*Gratos pela atenção dispensada, prevalecemos da oportunidade para apresentar respeitosos cumprimentos.*

*Anexos mencionados”*

**1.1.1.** O pedido apresentado pela trabalhadora, em 3.07.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Flexibilidade do Horário de Trabalho*

*Exmos senhores,*

*Nos termos do disposto no Código de Trabalho, conjugado com o n.º 1 do Artigo 8.º da Lei n.º 35/2004 de 29/08, venho pela presente requerer que me seja atribuído um horário de trabalho compatível com o horário da instituição que os meus filhos frequentam e para a qual eu trabalho (não esquecendo que no final de semana o Infantário não labora — Infantário ...).*

*Quando me questionaram se aceitava trabalhar no Lar disse que sim, mas quando informei que o problema era não ter com quem deixar os meus filhos menores, 1 de 4 anos e outro de 9 meses de idade e que necessitam do meu apoio aos fins de semana, visto que o meu marido se encontra a trabalhar no estrangeiro, foi-me dito que tinha de me arranjar, se não seria despedida.*

*Uma vez que me encontro de baixa médica, não pude responder no prazo solicitado, agradeço comunicação da receção por escrito da vossa parte.*

*Junto envio declaração da empresa do meu marido, atestado de residência e Declaração do Colégio.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, notificada em 16.07.2014, e recebida em 17.07.2014, consta o seguinte:

*“ASSUNTO: - Horário Flexível de Trabalhador - V/Carta de 2/7/2014*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção de carta de V. Exa. a qual nos mereceu a máxima atenção.*

*Por referência ao assunto em causa temos a dizer o seguinte:*

- 1. A Lei n.º 35/2004 encontra-se revogada.*
- 2. O peticionado nos moldes apresentados não tem fundamento legal nem preenche os requisitos legais que habilitem uma decisão de mérito.*
- 3. Quanto ao mais dispensamo-nos de efetuar qualquer tipo de comentário atento o conteúdo anómalo das respetivas afirmações.*

*Posto que o pedido vai liminarmente rejeitado.*

*Informa-se V. Exa. que, não obstante tratar-se da rejeição da apreciação e não recusa, se concede um prazo de 5 dias após a receção da presente missiva para, querendo, fazer a apreciação que entender conveniente.”*

**1.1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora: *“a Trabalhadora, notificada no dia 17/7/2014 – cfr. Reporte de CTT em anexo – não apresentou, até hoje, qualquer resposta.”*

**1.2.** São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da empresa ..., Lda., de 30.06.2014;
- Atestado da Junta de Freguesia ..., de 1.07.2014;
- Dois recibos do Infantário de ..., referentes ao mês de julho de 2014;
- Período de funcionamento do Infantário ...;

- Comprovativos de envio e receção de documentos.

## 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.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita 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.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** 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.

- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** 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>
- 2.6.** Reafirme-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.7.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão

---

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

prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

**2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

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

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

- 2.9.1.** 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No caso em análise a trabalhadora solicitou que lhe fosse atribuído um *“horário de trabalho compatível com o horário da instituição que os meus filhos frequentam e para a qual eu trabalho (não esquecendo que no final de semana o Infantário não labora – Infantário ...)”*, dado ter aceite trabalhar no Lar e ter dois filhos de 4 anos e de 9 meses de idade *“que necessitam do meu apoio aos fins de semana, visto que o meu marido se encontra a trabalhar no estrangeiro”*.
- 2.13.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora invocou

sucintamente a falta de fundamento e requisitos legais necessários a uma decisão de mérito.

- 2.14.** Na verdade, e como ficou referido nos pontos 2.5.1. e 2.9. deste parecer o pedido apresentado por trabalhador/a com responsabilidades familiares que pretenda exercer a sua atividade em regime de horário flexível deve ser acompanhado de declaração em como o/a filho/a vive consigo em comunhão de mesa e habitação; deve indicar qual o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade naquela modalidade de horário, sendo certo que o limite legal é o dos 12 anos do/a filho/a caso não se trate de situação de filho/a com deficiência ou doença crónica.
- 2.14.1.** O requerimento deve, igualmente, indicar de forma inequívoca a escolha do/a requerente quanto ao período normal de trabalho diário que lhe é mais favorável à conciliação da sua atividade profissional com as suas responsabilidades familiares. Nesse sentido, importa que os pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível indiquem a amplitude temporal diária mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, com respeito pelo período normal de trabalho diário<sup>2</sup>, e com possibilidade de ser enquadrada nos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.15.** É, pois, de concluir que o pedido da trabalhadora não observou os requisitos legais necessários.
- 2.16.** Não obstante, a trabalhadora poderá realizar novo pedido, no qual indique os requisitos referidos no ponto 2.14. e 2.14.1.

---

<sup>2</sup> 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.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, o pedido da trabalhadora não contém os requisitos legais exigíveis.
- 3.2. Informar a trabalhadora de que poderá realizar novo pedido que contenha os requisitos legais indicados neste parecer.
- 3.3. Recomendar à ..., que promova o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**