



PARECER N.º 88/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à 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 de fevereiro
Processo n.º 255 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.03.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ASSOCIAÇÃO ... – ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de Ajudante de Lar e Centro de Dia, bem como do fundamento da intenção de o recusar 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 14.02.2014, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “O requerente exercia a sua atividade profissional no período da manhã, das 8 às 16H”.
- 1.4. “Sucede que este horário de trabalho foi alterado unilateralmente para o Período da tarde, das 16 às 24H”.



- 1.5. “O qual é incompatível com o apoio, assistência e acompanhamento de que os seus filhos imprescindivelmente carecem”.
- 1.6. “É pai de 2 filhos menores, de 4 e 2 anos de idade, como é do conhecimento da Instituição”.
- 1.7. “O requerente vivia em união de facto com a mãe das crianças e separou-se recentemente, tendo acordado com a sua ex-companheira partilhar o apoio e assistência aos filhos, indo, nomeadamente, buscá-los à creche, que se situa perto do seu local de trabalho, às 3.^{as} e 5.^{as} feiras, cerca das 16,30H”.
- 1.8. “O novo horário de trabalho é incompatível com a assistência de que os filhos irrecusavelmente têm direito”.
- 1.9. “Na verdade, este novo horário não tem a flexibilidade bastante que permita ajustar-se às necessidades de apoio, assistência e acompanhamento dos filhos, o que era possível com o anterior horário de trabalho (das 8 às 16H)”.
- 1.10. “Nos termos do art. 56.^o do Código do Trabalho, o requerente, trabalhador com 2 filhos menores, de 4 e 2 anos, tem direito a trabalhar em regime de trabalho flexível, obviamente para garantir a assistência aos filhos, constituindo contraordenação grave a violação do disposto no n^o 1”.
- 1.11. “Com efeito, considerando o horário das 16 às 24, encontrando-se as crianças na creche a partir das 8/8,30 até às 16,30, o requerente ficaria privado de manter qualquer relação com os filhos, com graves prejuízos para o seu desenvolvimento e equilíbrio psicológicos”.



- 1.12.** “Sendo que, nos fins de semana que tem os filhos à sua guarda, nem sequer os pode ir buscar à creche à 6a feira (às 16.30) para aquele efeito”.
- 1.13.** “O requerente apela à boa compreensão dos seus superiores hierárquicos e formula a expectativa de que a sua pretensão merecerá atenção face aos valores almejados e prosseguidos com o apoio, assistência e o acompanhamento de duas (2) crianças de tenra idade”.
- 1.14.** “Termos em que requer seja determinado que o requerente mantém o horário de trabalho das 8 às 16H, em homenagem aos aludidos direitos de duas crianças – de 4 e 2 anos de idade”.
- 1.15.** Em 06.03.2014, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador, através de notificação entregue em mão, a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.16.** “É colaborador da ... desde maio de 2005”.
- 1.17.** “Foi contratado para desempenhar as funções relativas à categoria profissional de Ajudante de Lar e Centro de Dia”.
- 1.18.** “Do contrato de trabalho, celebrado entre as partes, ficou estipulado que o Trabalhador passaria a desempenhar as suas funções entre o período das 16.00h e as 24.00h”.
- 1.19.** “Contudo, a título transitório, e com o consentimento de V. Exa., passou a exercer a sua atividade profissional no período da manhã, compreendido entre as 08.00h e as 16.00h”.



- 1.20.** “Findo aquele período transitório, a ..., em 14 de janeiro de 2014, reuniu com V. Exa. com vista a reposiciona-lo no seu horário de trabalho inicial”.
- 1.21.** “Ouvido V. Exa., e sem que este tenha suscitado qualquer objeção quanto à reposição do seu horário de trabalho, para o qual foi, efetivamente, contratado, começou V. Exa. novamente a exercer a sua atividade profissional no período das 16.00h às 24h00h”
- 1.22.** “Assim, e ao contrário do que V. Exa. vem alegar, a ... não procedeu à alteração do seu horário de trabalho de forma unilateral”.
- 1.23.** “Não obstante, no que concerne ao pedido realizado por V. Exa., a ... vê-se na contingência de recusar o provimento do pedido efetuado, por necessidades imperiosas de funcionamento da sua atividade e, conseqüentemente, por não conseguir substituir V. Exa.”.
- 1.24.** “Como é do seu conhecimento, a ... é uma associação que se dedica ao apoio social de pessoas com deficiência, nomeadamente, pessoas com paralisia cerebral e problemas neurológicos e afins”.
- 1.25.** Assim, é uma associação que carece, a tempo inteiro, de funcionários aptos a responderem às necessidades prementes dos utentes que alberga”.
- 1.26.** “São utentes com necessidades especiais, sendo imprescindível para a ... a organização atempada do número mínimo de pessoas a colocar num determinado turno para conseguir responder a todas as carências dos seus utentes, sendo que depois de determinado o número mínimo de pessoas a preencher as equipas a laborar em cada turno, estas mesmas equipas tornam-se fixas”.



- 1.27.** “Fixas no sentido em que não se podem, por razões de estabilidade e organização interna, proceder a alteração do horário estipulado, por contrato de trabalho, para cada trabalhador”.
- 1.28.** “A mudança do turno de um trabalhador não implica apenas a alteração Organizacional daquele trabalhador; tal mudança tem repercussões no planeamento estrutural da atividade laboral de outros trabalhadores, afetos a outras tarefas e a outros horários já pré-estabelecidos”.
- 1.29.** “Apesar dos motivos que se acabam de se invocar serem já suficientes, dir-se-á, ainda, que a lei exige que, aquando do pedido por parte do Trabalhador, este indique e apresente determinados elementos que sustentem o seu direito, nomeadamente”.
- 1.30.** “A indicação do prazo previsto, dentro do limite legal aplicável”.
- 1.31.** “Declaração da qual conste: Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.32.** “No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração”.
- 1.33.** “No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal”.
- 1.34.** “A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.



- 1.35.** “Ora, V. Exa., em momento algum, indicou qual seria o prazo previsto para a calendarização de um horário flexível, nem momento algum anexou a declaração comprovativa da sua situação familiar”.
- 1.36.** “V. Exa. limitou-se, única e exclusivamente, a indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho, sem, contudo, fazer prova das restantes situações que invoca”.
- 1.37.** “Por tudo o que acaba de ser dito, não pode a ..., pelas razões já enunciadas, dar provimento ao pedido ao pedido de V. Exa.”.
- 1.38.** Compulsado os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que o trabalhador, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, conforme informação prestada pela entidade empregadora no Ofício remetido à CITE “O trabalhador não apresentou qualquer apreciação ao fundamento da intenção de recusa”.

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, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.4.** 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.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.8.** 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.¹
- 2.9.** De realçar que o horário flexível é elaborado pelo empregador e 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** O legislador ao instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferiu aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



prestação de trabalho em regime de horário flexível.

- 2.12.** Esta possibilidade traduz-se 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.
- 2.13.** Tal implica, necessariamente, que a entidade empregadora estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.14.** 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 do/a trabalhador/a no respeito pelas suas obrigações laborais, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** No contexto descrito, o trabalhador solicitou, em 14.02.2014, prestação de trabalho em regime de horário flexível, em virtude de ser pai de 2 filhos menores, de 4 e 2 anos de idade e alega que “o requerente vivia em união de facto com a mãe das crianças e separou-se recentemente, tendo acordado com a sua ex-companheira partilhar o apoio e assistência aos filhos, indo, nomeadamente, buscá-los à creche, que se situa perto do seu local de trabalho, às 3.ªs e 5.ªs feiras, cerca das



16,30h”.

- 2.16.** O trabalhador alega que “O novo horário de trabalho é incompatível com a assistência de que os filhos irrecusavelmente têm direito e que na verdade, este novo horário não tem a flexibilidade bastante que permita ajustar-se às necessidades de apoio, assistência e acompanhamento dos filhos, o que era possível com o anterior horário de trabalho (das 8 às 16).
- 2.17.** E alega que “nos fins de semana que tem os filhos à sua guarda, nem sequer os pode ir buscar à creche à 6.^a feira (às 16,30) para aquele efeito”, não declarando que os filhos menores de 12 anos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.18.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora invoca como motivos o incumprimento do requisito estabelecido na al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho “Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.19.** Assim, o requerimento do trabalhador não se encontra formulado com os elementos necessários de acordo com o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não indica que os filhos menores de idade que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme acordo que estabeleceu com a mãe dos menores, sua ex-companheira.
- 2.20.** Compulsados os elementos do processo remetido à CITE, o trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 2.21.** Na verdade, seria indispensável que o pedido formulado pelo trabalhador estivesse suficientemente concretizado, por um lado pela verificação do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos, designadamente, quanto à declaração em como os filhos menores vivem



consigo em comunhão de mesa.

- 2.22.** Assim, pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas com indicação de que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme alínea b) (I) do n.º 1 do artigo 57.º daquele Código.

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 pelo trabalhador ..., uma vez que não tendo o trabalhador declarado que os 2 filhos menores de dois e quatro anos de idade vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, não reúne os requisitos exigidos pela al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** A CITE recomenda à ASSOCIAÇÃO ..., ..., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 7 DE ABRIL DE 2014**