

## PARECER N.º 153/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro  
Processo n.º 313 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 04.03.2015 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., exercendo funções como técnica de desporto na ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi elaborado num formulário próprio da entidade empregadora, indicando o horário praticado, o horário pretendido, a fundamentação do pedido, bem como declaração de honra de como a menor faz parte do agregado familiar da requerente.
- 1.3. Neste contexto, a trabalhadora vem requerer horário flexível entre as 09:00 e as 17:00 com fundamento na *“urgência em acompanhar a menor na sua situação educativa e familiar, visto que ambos os progenitores cumprem o mesmo horário, situação essa que tem prejudicado psicologicamente e emocionalmente a menor, na sua aprendizagem escolar. É de referir que em 7 dias da semana a menor passa de 3 a 4 dias com outros familiares. Esta situação leva a médica de família a pedir apoio dos pais e de um técnico de psicologia.”*
- 1.4. A intenção de recusa foi feita mediante Despacho e notificada pessoalmente, nos termos que a seguir se transcreve:

*“A trabalhadora ..., na carreira e categoria de assistente técnica, a exercer a sua atividade laboral na ... como Técnica de Desporto onde leciona aulas de natação, veio em 3 de fevereiro de 2015, requerer autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade, prerrogativa consagrada legalmente no artigo 56.º do Código do Trabalho, por força da remissão operada pelo artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

*Face ao pedido apresentado, solicitou-se parecer à chefia da trabalhadora, a qual vem propor o indeferimento do horário, apresentando a seguinte fundamentação:*

*a) A ..., complexo desportivo onde a trabalhadora exerce a sua atividade laboral, funciona, de segunda a sexta-feira, das 7h30m às 22h 30m, aos sábados, das 8h00 às 19h30m e aos domingos, das 8h30m às 14h00;*

*b) Em 2010, foram recrutados 25 trabalhadores (entre técnicos superiores de atividades ... e assistentes técnicos de ...) de forma a dar resposta a um “...”, o qual englobava o leccionamento de aulas a 5974 utentes;*

*c) Atualmente a ... encontra-se a funcionar com menos 5 técnicos, devido a situações várias como pedidos de cessação de contrato de trabalho, licenças sem remuneração, acidentes de trabalho e baixas médicas prolongadas;*

*d) Situação que obriga a que os técnicos para além da sua carga horária, ainda tenham que, diariamente, lecionar aulas em regime de acumulação, que deveriam ser dadas por outros colegas, o que,*

*e) Origina uma sobrecarga de aulas por trabalhador, com consequências graves não só para o serviço, como para a saúde dos próprios trabalhadores, mais concretamente: falta de qualidade na leção das aulas por excesso de utentes por técnico (pois acontece já acumularem 3 classes que deveriam ser asseguradas por 3 técnicos); riscos de segurança a que se associa o descontentamento generalizado dos utentes; doença recorrente dos técnicos derivado ao esforço acrescido pelo número de horas lecionadas em regime de substituição num ambiente/meio com elevada condensação de vapor pelo aquecimento da ...;*

f) A requerente pratica um horário de segunda a sexta-feira das 7h30m às 15h30m ou das 14h30m às 22h30m, lecionando 26 aulas, às quais acrescem 4 aulas de substituição. Caso lhe seja deferido o horário flexível (...), deixará de lecionar um total de 21 aulas (...).

h) (...) teriam que ser divididas as mais de 21 aulas que hoje são lecionadas pela requerente no período compreendido entre as 7h30m e as 9h00 e entre as 17h00 e as 22h30m, o que é manifestamente insustentável em termos de sobrecarga física.

i) Também aos sábados são necessários para assegurar o plano de ..., pelo menos 7 técnicos. Devido a uma baixa médica prolongada de um dos técnicos, apenas se encontram em cais 6 (...).

j) (...) na situação em apreço não se poderá recorrer ao mecanismo da mobilidade, o que permitiria integrar a requerente numa outra unidade orgânica (...).

k) Deste modo, a deferir-se o horário da trabalhadora, não restará outra alternativa se não proceder ao encerramento de um considerável número de aulas, que, em média, afetarão cerca de 150 a 200 utentes, prejudicando seriamente um serviço público que se quer de qualidade.

Considerando os motivos invocados, é intenção do ..., nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º2 do Código do Trabalho, recusar o pedido apresentado pela trabalhadora ..., por o respetivo deferimento por em causa o funcionamento do complexo desportivo onde esta exerce a sua atividade laboral e não Ser viável a respetiva substituição, sendo a sua prestação indispensável para assegurar o leccionamento das aulas de natação aos ...”.

**1.5.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação, a qual se resume, nomeadamente, no que a seguir se transcreve:

“Eu, ... funcionária (...). Desde 2001 tenho sido sujeita todos os anos a um horário novo, com aulas diferentes, com folgas que têm sido alteradas consoante as necessidades de serviço e de maneira a ajustar às necessidades dos colegas. Todos os anos o plano ... têm sido reajustado várias vezes durante o ano, mudando

*o número de aulas que damos, alterando os dias que faço manhãs ou noites ou os dias do fim de semana, durante 14 anos colaborei com o serviço, alterei a minha vida pessoal várias vezes em prol do trabalho, mediante as necessidades dos colegas e conseqüentemente do serviço, tendo cumprido sempre com as funções que me pediram para desempenhar nos horários que me pediram para cumprir.*

*Neste momento o meu horário é 2ª/4ª das 7:30 às 15:30, 3ª/6ª das 14:30 às 22:30 e sábado das 8:00 às 15:00, contrapondo a alínea b), foram recrutados 25 trabalhadores, entre eles técnicos superiores de atividades aquáticas e assistentes técnicos, alguns destes técnicos nunca lecionaram aulas nem na ... nem na ..., portanto nem todos os técnicos foram contratados para lecionar.*

*Relativamente à alínea c) todas estas situações descritas como os pedidos de cessação de contrato de trabalho, licenças sem vencimento, acidentes de trabalho e baixas médicas prolongadas, deviam ter sido pensadas e previstas quando se abriu os concursos, pois são situações que acontecem e a ... têm de ter soluções para estes casos, não se pode negar direitos a um trabalhador baseado em factos e situações que estão previstas no abrigo da lei e que deve ser a chefia a resolver, não podendo ser portanto um impeditivo de usufruir o meu direito de acompanhamento a menores.*

*Falando da alínea d) e e), sou das poucas técnicas da ... que leciona aulas desde 2001 portanto se alguém tem acumulado aulas, tem sido sobrecarregado, tem tido consecutivos problemas de saúde (ex: tenho pele atópica a sobrecarga de aulas ... têm-me trazido problemas como: eczemas, aparecimento de fungos, bactérias alojadas na pele, problemas ginecológicos vários), problemas esses que apesar de serem derivados ao meu trabalho, sou eu quem paga especialistas e medicação, se alguém têm sofrido como número de horas de lecionação e pelo próprio ambiente da ..., sou eu.*

*(...)*

*Faço a lecionação de 26 aulas+ 4 substituição+ todas as outras aulas de substituição em base diária que me forem atribuídas (ausência de colegas por motivos de baixas, baixas prolongadas, férias ou consultas). Caso me seja deferido*

*o horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade, não deixaria de dar aula nenhuma se o plano ... for reajustado para o horário que pretendo, os colegas deixam aulas no período do horário flexível que passariam a ser lecionadas por mim e passariam a dar aulas noutros horários, situação a que a equipa está habituada e que tem acontecido sempre, daí não entender a dualidade de critérios.*

*Relativamente à alínea g), h), i), nada que um reajuste do plano ... não resolva, visto já haver 2 técnicas da ... que cumprem horário flexível e dão as aulas como os restantes colegas. Portanto as aulas não seriam acumuladas pelos colegas, seriam redistribuídas equitativamente por todos os técnicos de maneira a ficarmos todos com o mesmo número de aulas.*

*Quanto à questão colocada na alínea j), também já aconteceu por 3 situações distintas, um trabalhador ..., técnico superior de atividades ... sair devido a problemas de saúde e ser colocado numa outra unidade orgânica, gozando também do horário flexível.*

*A ... contratou-me como assistente técnica na área de desporto e não como assistente técnica ... (categoria não existe).*

*Mais uma vez reforço que se houver um reajuste do plano ... para me enquadrar no horário flexível as classes mantêm-se as mesmas, não havendo necessidade de as fechar.*

*Evoco também o princípio do direito à igualdade no trabalho, visto que existem duas colegas ... a usufruir do horário flexível, na Divisão de Desporto à qual estou afeta todos os trabalhadores técnicos superiores de atividades ... gozam o horário flexível, com e sem filhos menores. É também política da ... que qualquer trabalhador possa realizar um horário que permita acompanhar os menores em caso de dificuldades, desde que haja como foi no meu caso, um parecer favorável dos recursos humanos. Eu que pratico um horário que inclui noites e fins de semana sem receber subsídio de turno (situação que só acontece nas ...), e tendo em conta as várias situações expostas, não me deveria ser dada a permissão para realizar o horário pedido, porquê?*

*(...)*

*Anexo o pedido da médica para consultas de psicologia para mim e para a minha filha, consultas essas que já estou a fazer, anexo também uma avaliação da professora da escola da minha filha, que já pelo 2.º ano consecutivo aconselha e pede maior acompanhamento à menor por parte do encarregado de educação, neste caso eu, vai em anexo também o horário escolar da minha filha.*

*Por isto tudo este pedido de horário flexível torna-se imprescindível para a minha vida e da minha família em particular da minha filha, pois em termos familiares e de saúde estamos a ser prejudicadas. (...)*

## 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do art.º 57.º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**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>

---

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

- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.
- 2.4.1.** 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”.
- 2.4.2.** 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 conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador 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/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora o horário “9:00 / 17:00”.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta 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 a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Na verdade, a entidade empregadora, neste caso, apesar de apresentar argumentos que aparentem razões imperiosas do funcionamento do serviço, as mesmas não ficam claras, nem se verifica objetiva e inequivocamente que o

horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.10.** Além do exposto, aluda-se para o facto de o horário dos fins de semana não estar aqui em causa, tal como a entidade empregadora afirma. Ora, o pedido elaborado pela trabalhadora não exclui a laboração nestes dias, apenas indica o período de início e termo pretendido para o período normal de trabalho, não demonstrando ou referindo qualquer restrição relativa aos fins de semana. Pelo que se presume que o horário a ser elaborado pela entidade empregadora, de acordo com o 56.º do Código de Trabalho, deverá estar compreendido dentro da amplitude requerida pela trabalhadora em qualquer dia da semana.
- 2.11.** Importa referir, ainda, que é a própria trabalhadora, em sede de apreciação que expõe uma solução para que o horário flexível seja exequível: “(...)um reajuste do plano de ...(...), visto já haver 2 técnicas da ... que cumprem horário flexível e dão as aulas como os restantes colegas. Portanto as aulas não seriam acumuladas pelos colegas, seriam redistribuídas equitativamente por todos os técnicos de maneira a ficarmos todos com o mesmo número de aulas.”
- 2.12.** Neste contexto, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso dos outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

**2.13.** Contudo, refira-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador 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 à trabalhadora 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015**