

## PARECER N.º 309/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 808 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 05.06.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi formulado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Exma. Administração, sendo colaboradora desta casa ..., com filhos menores na escola (um com oito anos), é com base no artigo 56.º do Código de Trabalho (...), que me dirijo a V. Exas solicitando a autorização para trabalhar só da parte da manhã (1º turno), incluindo fins de semana, feriados e férias escolares, conforme permite este artigo até os filhos atingirem 12 anos de idade.*

*São vários os motivos que me levam a fazer este pedido, desde a recolha dos filhos para casa ao fim do dia, que não é possível antes das 20.30h, depois do pai terminar o trabalho diário com início às 06.30h (...).*

*A razão da presente é que tendo já beneficiado da situação em causa durante muito tempo pelos mesmos motivos através de um simples acordo verbal com a Ex-Diretora ..., que por sua vez deu conhecimento aos superiores, em que tudo*

*correu da melhor forma sem prejuízo para os serviços, o que não foi possível fazer depois de várias tentativas com a atual (...).”*

- 1.3.** A intenção de recusa enviada à trabalhadora compõe-se do que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*“Vimos, nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º C. Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusa do seu pedido de atribuição de horário flexível que é o primeiro que nos apresenta.*

*Cumpramos, desde logo, afirmar que a fixação do horário de trabalho e a organização dos tempos do trabalho integram-se nos poderes da entidade patronal.*

*E não aceitamos os pressupostos de facto e de Direito em que assenta a sua pretensão e refutamos na íntegra a veracidade do que refere, sendo certo que não junta, nem apresenta quaisquer elementos que comprovem o quadro que nos apresenta.*

*Por outro lado, o alegado circunstancialismo que (agora e só agora) refere nunca antes nos tinha sido dado a conhecer, independentemente de o não considerarmos apto a sustentar o pedido que nos formulou.*

*E nunca nos comunicou esse circunstancialismo, porque o mesmo não passa de um falso pretexto para se furtar ao cumprimento do horário que lhe foi atribuído, em suma para se furtar ao cumprimento das suas obrigações laborais e para contornar as diretrizes da sua entidade patronal.*

*Acresce que o pedido que formula não respeita os requisitos de forma para que possa sequer ser apreciado, pois não indica o prazo previsto, conforme obriga a alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º C. do Trabalho.*

*Por outro lado, o facto do pai alegadamente começar a trabalhar às 6h30 implica que o mesmo esteja disponível à tarde (considerando os limites quantitativos dos horários de trabalho fixados legalmente), o que esvazia totalmente de sentido a sua invocada necessidade de não trabalhar de tarde, pois o pai estará sempre disponível e poderá desempenhar as tarefas que descreve na carta, como certamente desempenhou até agora sem qualquer perturbação na vida familiar ou necessidade da sua presença.*

*Importa ainda reter que não fez acompanhar do seu pedido da declaração prevista na alínea b) do n.º 1 do art.º 57.º C. do Trabalho.*

*Por último, e ainda quanto aos requisitos de forma (que manifestamente não foram cumpridos), impõe-se dizer que não estão preenchidos os requisitos a que o n.º 1 do art.º 57.º do C. do Trabalho subordina a apresentação de pedido de concessão de horário flexível, o que, só por si, já constitui fundamento bastante para o seu indeferimento.*

*Não obstante, ainda se fará referência (apesar de ser já do seu conhecimento e que nos limitamos a lembrar-lhe) à atividade da nossa Instituição e aos destinatários dessa atividade que implicam uma disponibilidade acrescida de todos quantos trabalham para a mesma (Instituição), não sendo compatível com atitudes e posturas de meros funcionários e não de trabalhadores.*

*(...)*

*E só vem trabalhar para a nossa Instituição quem quer e quem está consciente do espírito de serviço que implica ser contratado para aqui trabalhar (e não apenas para cumprir horários).*

*Assim, face à necessidade imperiosa de manter o ... em pleno funcionamento e com capacidade para responder em tempo útil e de forma capaz às exigências da atividade e dos utentes, não tem a nossa Instituição qualquer hipótese de a colocar noutra horário, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadoras (com o inerente e injustificável custo adicional) para fazer aquilo que lhe compete a si, para além do precedente que tal criaria com o aumento exponencial de pedidos (igualmente infundados e injustificados) de horário flexível, com o conseqüente transtorno em termos da gestão dos recursos humanos disponíveis.*

*Importa referir que esta decisão não é intuitu personae, mas está integrada na política geral de gestão de recursos humanos da nossa Instituição, aplicável a todos os trabalhadores.*

*Por último, impõe-se dizer que se todos os trabalhadores deduzissem uma pretensão como a que nos apresentou, a atividade da nossa Instituição ficaria grave e seriamente posta em causa, sendo certo que, como bem sabe, sempre*

*manifestamos total abertura para adotar ou viabilizar soluções que conciliem os interesses da Instituição com os interesses pessoais e/ou familiares dos trabalhadores.*

*Mas não podemos estar disponível para aceitar uma pretensão assente em pressupostos falsos, encenados ou empolados e que é utilizada de forma desvirtuada, sem prejuízo, como já se referiu e demonstrou supra, o que diz pretender ser inviável por não ser possível substituí-la sem custos para a nossa Instituição e porque a forma como estamos organizados (nomeadamente em termos dos tempos do trabalho) faz com que o eventual deferimento da sua pretensão afetaria gravemente a própria atividade e o funcionamento do ... (...).”*

## 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 57º 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 subseqüentes 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>

- 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/a 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

---

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

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 compreendido na “*parte da manhã (1º turno)*”.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa 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, não apresenta razões que indiquem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a ... 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.** Ainda neste contexto, refira-se que, de facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente nos turnos. Quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto.
- 2.11.** Relativamente ao requisito ínsito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples.
- 2.12.** Quanto ao prazo, quando no pedido nada se diz, entende-se que o mesmo é feito pelo limite legal previsto, isto é, até o/a menor perfazer os 12 anos de idade.
- 2.13.** Além disso, diga-se que a lei não exige qualquer comprovativo da situação profissional do pai, aliás é o próprio artigo 56.º que faz alusão a que o direito aqui em análise pode “(...)ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.14.** Por último, refira-se, ainda, 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, 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 JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**