

## PARECER N.º 437/CITE/2015

**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 1379 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22.09.2015, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador.
- 1.1.1. Em 21.08.2015, a entidade empregadora recebeu do trabalhador o pedido de trabalho em regime de horário flexível que se transcreve:

*“Ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho – Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – solicito atribuição de horário no período da manhã, entre as 4.15 e as 15 horas, a partir da segunda quinzena do mês de setembro de 2015, por responsabilidade familiar no que concerne à necessidade de ir buscar o meu filho ..., de 6 anos à escola (...).*

*Mais informo que este meu pedido deve-se também ao facto de a minha mulher ter um horário diurno fixo que não lhe permite sair mais cedo, não tendo por isso a possibilidade de ir buscar o nosso filho à escola aquando da hora de saída das atividades curriculares.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida ao trabalhador em 10.09.2015, consta o seguinte:

*“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*(...)*

*Na sequência do pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Exa. junto da ..., S.A. (adiante “...”), vem a mesma informar V. Exa., nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, da intenção de recusa do referido pedido.*

*Com efeito, V. Exa. solicitou que lhe fosse atribuído um horário nos dias úteis que não terminasse após as 15 horas, com vista a, de acordo com o alegado, conseguir ir buscar o seu filho à escola.*

*Desde logo, gostaríamos de fazer notar que o horário solicitado no pedido por si apresentado em 21.08.2015 coincide com o horário que a maior parte dos Operadores de ... da ... pretende já que é aquele que mais facilmente permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

*Por essa razão, e com diversos fundamentos legais, no período de inverno já 11 Operadores de ... beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado. No período de verão são 9 os Operadores de ... que beneficiam de serviços fixos com horário semelhante ao por si solicitado.*

*Tudo conjugado, verifica-se que, nos dias úteis no período do verão, no horário por si solicitado, estão disponíveis os seguintes serviços: 201, 202, 203, 204, 207, 215 e 218.*

*Por outro lado, no período de inverno, aos dias úteis e no mencionado horário por si solicitado estão disponíveis os seguintes serviços: 201, 203, 204, 210, 211, 213, 218, 219, 220, e 223.*

*Deste contexto resulta que a atribuição de um serviço fixo a V. Exa. dentro do horário de trabalho diário por si solicitado irá causar entraves à elaboração de uma escala de serviço justa e que garanta a rotatividade equitativa de todos os trabalhadores, dando cumprimento a dias e horas de descansos devidos e garantindo ainda o gozo das férias.*

*Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a ... não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português,*

*não podendo assim adaptar os horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado.*

*Tudo conjugado, informamos que a ... não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando assim a sua intenção de recusa do pedido formulado.”*

- 1.1.3.** Por carta datada de 17.09.2015, o trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

*“No seguimento da vossa carta (...), relativamente à recusa do meu pedido de flexibilidade de horário para os turnos da manhã, venho por este meio solicitar a reavaliação do mesmo, tendo em conta que existem outros colegas a usufruírem da mesma situação, ou seja, do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Considerando, como tal, a posição da empresa face à minha solicitação injusta, discriminatória e ilegal segundo o artigo 56.º do Código do Trabalho a que o meu requerimento se baseou.*

*É de referir que me encontro disponível para trabalhar os fins de semana em qualquer horário, devido à minha mulher estar em casa podendo tomar conta dos meus filhos, facilitando a distribuição de horários da parte da empresa.*

*(...)”.*

## 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, na redação dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a

trabalhador/a, com filho/a 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/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.

**2.5.3.** 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.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º 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

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

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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** No contexto descrito, o trabalhador requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, “ *no período da manhã, entre as 4.15 e as 15 horas*”,

clarificando em sede de apreciação que se encontra disponível para trabalhar “ os  *fins de semana em qualquer horário (...) facilitando a distribuição dos horários da parte da empresa*”.

- 2.10.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação de um horário flexível, pelo/a requerente, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.11.** Ora no caso vertente, o trabalhador tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas, em regime de adaptabilidade com um limite de 2 horas/dia e 10 horas/semana.
- 2.12.** Assim, os motivos da empresa para recusar o solicitado pelo trabalhador reconduzem-se, essencialmente, à preocupação de rotatividade equitativa de todos os horários por todos os trabalhadores e ainda o cumprimento dos períodos de descanso e dias de férias. Muito embora, se aceite a preocupação referida, mencione-se que não se encontram concretizados os motivos objetivos impeditivos da concessão do horário requerido, revelando-se insuficiente a justificação da recusa apresentada.
- 2.13.** No mesmo sentido, revela-se insuficiente a alegação em como, no período de inverno, 11 Operadores de ... exercem a sua atividade em horário idêntico ao solicitado pelo trabalhador requerente.
- 2.14.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, 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.

- 2.15.** 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 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 foi 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.
- 2.16.** Ora, como decorre do referido anteriormente neste parecer a entidade empregadora invocou, genericamente, as preocupações relativas à gestão dos horários mas não demonstrou a impossibilidade de atribuição da flexibilidade requerida, não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.17.** Além disso, a entidade empregadora, não concretiza, em sede de intenção de recusa, 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 pelo trabalhador requerente.
- 2.18.** Na verdade, o exercício de direitos pelos trabalhadores afetos a dado serviço não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento desse serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for

indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.

- 2.19.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos 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.
- 2.20.** A CITE tem referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.21.** Aluda-se, ainda, para o facto de 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, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade da atribuição do horário requerido.
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**