

## PARECER N.º 454/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 1466 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.10.2015 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora apresentou no um pedido de horário flexível, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., (...) venho por este meio solicitar novamente V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de flexibilidade de horário de trabalho.*

*(...)*

*Solicito a flexibilidade de horário até o meu filho atingir os 12 anos, conforme disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*O horário por mim pretendido seria o seguinte: de Segunda a Sexta-feira das 9 horas até às 17 horas ou então das 10 horas até às 18 horas; Sábado e Domingo posso continuar a fazer o horário que faço atualmente (repartido), cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir.*

*(...)”*

- 1.3. A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa ao seu pedido nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta, recebida a 02/09/2015, com a solicitação de flexibilidade de horário de trabalho (...)*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), vimos pela presente informar que é intenção da empresa recusar o presente pedido, pelos motivos que passamos a expor:*

*1. Do incumprimento dos Requisitos Legais:*

*Dispõe o art.º 57.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho que o Trabalhador deve indicar o prazo previsto para gozo do direito. Contudo, na sua missiva apenas solicita a flexibilidade de horário até o seu filho atingir os 12 anos de idade, sem concretizar em que data tal factualidade se verifica, ficando esta empresa sem saber, antecipadamente e com precisão, a data a partir da qual pretende usufruir de tal regime e quando é que o mesmo efetivamente cessa.*

*Acresce que, deve o trabalhador indicar as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho (...), por forma a completar na totalidade as horas para as quais foi contratado. Ora, os horários de trabalho por si propostos abarcam uma amplitude de 8 horas diárias (das 9h as 17h ou das 10h as 18h), no qual terá de se incluir um intervalo de descanso, de pelo menos 30 minutos, o que implica que preste apenas 7h:30m de trabalho por dia, de Segunda a Sexta-feira, ficando a faltar 2h:30 por semana, o que não permite completar a totalidade das horas para as quais foi contratada – 40 horas semanais.*

*(...)*

*2. Da Exigências Imperiosas do Funcionamento da Empresa:*

*(...) tal regime será impossível de implementar, já que esta empresa se dedica à exploração de estabelecimentos de restauração rápida, em centros comerciais, os quais funcionam com equipas rotativas, que trabalham por turnos repartidos, com 30 minutos de intervalo de descanso, sendo o período de maior atividade entre as 11h:00 e as 15:00 e entre as 19h:00 e as 22h:00, e portanto elaborados os turnos com maior foco neste período, tendo em consideração o horário de funcionamento*

*do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, os dias de descanso semanal dos colaboradores e a obrigação de assegurar aos mesmos um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a 30 minutos, de modo a que não prestem mais do que 6 horas consecutivas de trabalho. Ora, perante estes condicionalismos a única forma de assegurarmos o funcionamento contínuo da loja (...), é através de um sistema de horários rotativos. Não se enquadrando a amplitude de trabalho solicitada por V. Exa. nos turnos efetivamente praticados nesta empresa, ao quais coincidem com o período de maior atividade do estabelecimento em questão, a aceitação do mesmo descontrolaria totalmente a organização de trabalho estabelecida, já que existiria sempre uma pessoa a menos durante aquele período, para além de que nunca poderia trabalhar no turno da noite (...).*

*Acresce que todos os trabalhadores estão enquadrados num plano de formação contínua com vista à otimização do trabalho em equipa, o qual seria impossível de concretizar se alguns dos elementos das equipas pudessem quebrar dessa forma drástica a organização do tempo de trabalho. (...)*”.

- 1.4.** Do processo enviado à CITE não consta qualquer documento com a apreciação da trabalhadora.

## **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.º 1 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>

**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.

---

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

- 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 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 flexibilidade de horário *“de Segunda a Sexta-feira das 9 horas até às 17 horas ou então 10 horas até às 18 horas; Sábado e Domingo posso continuar a fazer o horário que faço atualmente (repartido), cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir”*.

- 2.8.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por forma a completar na totalidade as horas para as quais foi contratada.
- 2.9.** Em sede de intenção de recusa, considera-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a 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.
- 2.10.** A entidade empregadora apresenta como fundamento da intenção de recusa, essencialmente, o facto de o horário pedido ter uma amplitude de oito horas diárias, nas quais a incluir-se o intervalo de descanso de 30 minutos implicaria a prestação de trabalho de apenas 7h30m por dia, faltando 2h30m por semana para completar a totalidade das 40 horas semanais para as quais a trabalhadora foi contratada.
- 2.11.** Da análise do processo e dos documentos juntos pela entidade empregadora, não resulta claro qual o horário de funcionamento da entidade empregadora, nem que a trabalhadora esteja obrigada a cumprir 8 horas diárias de trabalho, muito embora tenha de cumprir as 40 horas semanais.

- 2.12.** Vejamos, na planificação de horários enviada pela entidade empregadora, constata-se, por exemplo, na semana de 07/09/2015 a 13/09/2015 que a trabalhadora requerente apenas tem um dia de folga, fazendo horários diários de 7 horas, 9 horas, 8 horas e até de 4 horas.
- 2.13.** Refira-se que a lei prevê no artigo 214.º do Código de Trabalho que o período de descanso pode ser de apenas um dia entre dois períodos de trabalho consecutivos.
- 2.14.** Desta forma, não resultando inequívoco que a trabalhadora não possa fazer de segunda-feira a sexta-feira 7h30m diárias, com 30 minutos de intervalo de descanso e trabalhar ao sábado e domingo em qualquer horário, com apenas uma folga semanal, perfazendo na totalidade as horas totais para as quais foi contratada, diga-se que a entidade empregadora não apresenta razões que demonstrem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, 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.
- 2.15.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.16.** Note-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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., 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, 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 21 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.**