

## PARECER N.º 298/CITE/2016

**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 915 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 27.05.2016 da entidade empregadora ... de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ajudante de lar.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora a 27.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Excelentíssimo Sr. ...,*

*Eu, ..., trabalhadora da ... de ... desde 13/06/2000, atualmente com a categoria profissional de Ajudante de Lar, a desempenhar funções na valência Lar Residencial, (...), vem requerer a V/ Excelência que seja autorizado o desempenho do seu trabalho em regime de flexibilidade de horário, nos termos do Art.º 56.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pelas razões de ordem pessoal e familiar que expõe:*

*1. A requerente é casada com ..., que desempenha funções profissionais de Mecânico na ... de ..., desde 07/07/2003, praticando também Serviço Voluntário depois do seu horário de trabalho;*

*2. A requerente e o esposo têm um filho de 5 anos de idade, de seu nome ..., que coabita com os seus pais, em regime de comunhão de mesa e habitação, completando-se assim o agregado familiar, composto por 3 elementos;*

*3. Não tendo a requerente qualquer estrutura de suporte funcional, que a apoie a si ou ao seu esposo na guarda do seu filho, vê-se esta obrigada a requerer um horário flexível, de forma a poder acompanhar o seu filho, no período em que a Escola / Infantário se encontra encerrado;*

*Face ao exposto e com base no Art.º 56.º e Art.º 57.º, do Código do Trabalho, a requerente solicita a V. Exa. por um período de 2 anos, a dispensa de serviços noturnos, bem como de qualquer outro horário que não seja compatível com o horário do funcionamento da Escola / Infantário.”*

**1.3.** A 16.05.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa., datado de 27 de abril de 2016, no qual solicita a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, cumpre-me dizer o seguinte:*

*1.º Através do requerimento em apreço, V. Exa. solicita “seja autorizado o desempenho do seu trabalho em regime de flexibilidade de horário”, por “razões de ordem pessoal e familiar” - com o intuito de “poder acompanhar o seu filho ...”, de cinco anos de idade -, alegando a indisponibilidade do marido, ..., para promover esse acompanhamento.*

*2.º Solicita, designadamente, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de dois anos, com “dispensa de serviços noturnos, bem como de qualquer outro horário que não seja compatível com o horário de funcionamento da Escola / Infantário” (correspondente ao período entre as 8 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira).*

*3.º Conforme é do conhecimento de V. Exa., a Irmandade da ... de ..., designadamente ao nível do Lar de Infância e Juventude, funciona em regime de laboração contínua, estando a jornada diária dividida em três turnos distintos - das 8 às 16 horas, das 16 às 24 horas e das 0 às 8 horas -, de segunda-feira a domingo.*

*4.º Por conseguinte, os turnos que mensalmente são fixados a V. Exa e às restantes colegas de trabalho têm em consideração a salvaguarda dos direitos das mesmas, especificamente ao nível dos períodos de descanso diário e semanal.*

5.º Ora, caso fosse acolhida a pretensão de V. Exa., imediatamente se concluiria que apenas haveria a possibilidade de ser integrada no turno que decorre entre as 8 e as 16 horas.

6.º Não poderia ser integrada no turno que se prolonga das 16 às 24 horas, nem poderia ser-lhe fixado um outro turno entre as 8 e as 19 horas e 30 minutos, porque, reitere-se, o funcionamento do Lar de Infância e Juventude está organizado, ao nível das ajudantes de lar, tendo por base os apontados três turnos.

7.º Se V. Exa. apenas prestasse a respetiva atividade de segunda a sexta-feira, entre as 8 e as 16 horas, a Instituição não conseguiria conciliar os horários de todas as restantes trabalhadoras, vendo-se na contingência de recorrer à contratação de outra trabalhadora ou de exigir a prestação de trabalho suplementar por parte das outras.

8.º Quer a contratação de uma nova trabalhadora, quer a prestação de trabalho suplementar por parte das restantes colegas de trabalho de V. Exa., implicam custos acrescidos para esta Instituição, que a mesma não está em condições de suportar

9.º Resulta do exposto que a presença de V. Exa. é indispensável para garantir o equilíbrio ao nível da fixação dos turnos relativos ao Lar de Infância e Juventude, bem como a salvaguarda dos direitos das restantes trabalhadoras em termos de períodos de descanso diário e semanal.

10.º E, sem a sua presença, a Irmandade da ... de ... terá, obrigatoriamente, que recorrer a trabalho de terceiros, o que muito onerará esta Instituição do ponto de vista financeiro.

11.º Acresce que, do ponto de vista legal, V. Exa. não pode beneficiar da dispensa de prestação de trabalho no período noturno, pelo que, também nessa parte, a sua pretensão mostra-se desprovida de fundamento.

12.º Finalmente, importa ainda referir que o cônjuge de V. Exa. se encontra perfeitamente habilitado a acompanhar o filho de ambos a partir das 19 horas e 30 minutos.

13.º Resulta das declarações emitidas pela ... de ..., em 5 de abril de 2016, que o contrato de trabalho do seu marido apenas prevê a prestação de trabalho entre as 9 e as 19 horas, previsivelmente de segunda a sexta-feira.

14.º *Mais resulta dessas declarações que, para além das 19 horas, o marido de V. Exa. se encontra disponível para socorro em regime de voluntariado, mas que tal não implica a presença do mesmo no quartel dessa ... de ...*

15.º *Conforme se pode constatar, o marido de V. Exa. tem total disponibilidade para acompanhar o filho de ambos, uma vez que a partir das 19 horas apenas prestará socorro e auxílio em regime de voluntariado, nas situações esporádicas em que tal aconteça.*

16.º *E certamente que se o marido de V. Exa. não puder comparecer, em determinado dia, para prestar socorro, a ... de ... recorrerá aos préstimos de outros bombeiros voluntários.*

17.º *Não se afigura razoável a Mãe solicitar a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível para prestar auxílio e acompanhamento ao filho quando o Pai se mostra totalmente apto a assegurar esse acompanhamento.*

18.º *Verificando-se exigências imperiosas do funcionamento da Instituição, bem como a impossibilidade de substituição de V. Exa., sem encargos para aquela, por ser indispensável para garantir o equilíbrio ao nível da fixação dos turnos relativos ao Lar de Infância e Juventude, bem como a salvaguarda dos direitos das restantes trabalhadoras em termos de períodos de descanso diário e semanal, outra solução não resta à Irmandade da ... de Resende senão recusar o pedido formulado por V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 57º, n.ºs 2, 3 e 4, do Código do Trabalho.*

19.º *Não obstante, certamente que esta Instituição não deixará de permitir que V. Exa. assegure o acompanhamento do seu filho sempre que tal se reputar necessário.”*

**1.4.** A 20.05.2016 a entidade empregadora rececionou a apreciação apresentada pela trabalhadora, nos seguintes termos.

*“Tendo recebido de V/ Excelência urna resposta negativa ao pedido que formulei de atribuição de um horário flexível, mediante Ofício com ref.ª 176/22.1, nos termos previstos na Lei, venho agora expor como segue:*

*Refere o Sr. ..., no ponto 7.º, que a Instituição não conseguiria assegurar o horário das restantes Trabalhadoras, caso aprovasse o meu pedido de horário flexível, o que não é de todo verdade pois bastará que a Instituição atribua os restantes*

*horários, às restantes Trabalhadoras. Aliás, não viu o Sr. ... qualquer impedimento nisso, no passado, quando ao longo de mais de 1 ano, permitiu que uma outra Trabalhadora (Paula Vinagre) e na mesma valência de Lar de Infância e Juventude, tivesse um horário flexível, em condições semelhantes às que agora solicito, situação da qual é prova o histórico de horários da referida valência. Nesse período de tempo, não foram admitidos novos Trabalhadores para suprir os restantes horários, foram sim distribuídos os restantes horários pelos restantes trabalhadores. Também não vê o Sr. ... qualquer impedimento em permitir que outra Trabalhadora (Mansa Loureiro) beneficie de um horário flexível semelhante ao que eu agora solicito, na valência de Lar Hotel (cujo regime de funcionamento de turnos é igual ao do Lar de Infância e Juventude), não tendo sido necessário admitir mais trabalhadores para concretizar os horários, tal como pode ser facilmente provado pelo histórico de horários da valência em questão.*

*Concluo por isso que, se não foi necessário que a Instituição recorresse ao trabalho de terceiros ou ao trabalho suplementar para atribuir um horário flexível à Trabalhadora Paula Vinagre e à Trabalhadora Mansa Loureiro, não será com certeza comigo que tal se configurará como necessário. Mais ainda, não deixa de ser confuso que o Sr. ... opte por não cumprir com um direito consagrado no Código de Trabalho, apresentando o argumento financeiro, quando são públicas as recentes declarações do Sr. ... sobre a boa saúde financeira da Instituição. Ainda assim, não me parece sequer admissível que tenham de ser os Trabalhadores a suportar financeiramente a Instituição nem me parece tratar-se esse de um motivo imperioso.*

*Já sobre o ponto 12.º, 13.º, 14.º, 15.º e 16.º, da resposta enviada, cumpre-me elucidar o Sr. ... sobre o seguinte:*

*Nos termos da alínea e), do n.º 1, do Art.4.º do DL n.º 241/2007 de 21 de junho, o Bombeiro pertencente ao Quadro Ativo tem o dever de “cumprir as normas de natureza operacional, com pontualidade e exercício efetivo de funções.”*

*Ainda mais, nos termos do Art. 6.º da Portaria n.º 32-A/2014 de 7 de fevereiro, o “bombeiro voluntário está obrigado a cumprir um mínimo de 200 horas de serviço operacional por ano (...).”*

*Decorre da leitura das declarações emitidas pela ... de ... que, mesmo no cumprimento do seu contrato de trabalho, pode o trabalhador ver-se obrigado a*

*permanecer ao serviço, caso tal seja necessário para assegurar o socorro de uma vítima, situação que poderá verificar-se a qualquer altura. Ainda que o horário de saída esteja devidamente estipulado, não estará com certeza o Sr. ... a prever que o meu marido, a meio de uma saída de emergência, decida abandonar o local só porque está na sua “hora de saída”, situação que para além de ser manifestamente ilegal, resultaria em procedimento judicial/criminal por omissão de auxílio.*

*Decorre da leitura do ponto 16.º, a necessidade de clarificar o funcionamento de uma Corporação de Bombeiros, pois nem todos os operacionais bombeiros têm formação para prestar todo o tipo de socorro, logo, dizer que se “recorrerá ao préstimo de outros bombeiros voluntários” não é, de todo, adequado à realidade; primeiro, porque não existem voluntários suficientes para garantir essa prontidão e segundo, porque nem todos os voluntários possuem qualificações adequadas ao socorro solicitado.*

*Refere também o Sr. ... que este tipo de situação é esporádica, o que não é de todo verdade, face ao volume de serviços emergentes que surgem na corporação de bombeiros em questão. Atendendo ao exemplo dado na declaração emitida pela ..., qual a solução que o Sr. ... apresenta? Se eu estiver a trabalhar no turno da tarde (16h00 - 00h00) e o meu marido sair em emergência, quem fica com o meu filho? Abandono eu o posto de trabalho, abandona o meu marido a vítima ou abandonamos o nosso filho na escola?*

*O que o Sr. ... teria que apresentar e não apresentou são as razões imperiosas que justificam a não aceitação do meu pedido de horário flexível, tal como exigido no n.º 2 do Art. 57.º do Código do Trabalho (cuja violação se constituiu como uma contraordenação grave, ao abrigo do N.º 10 do Art. 57.º do mesmo Código). A ... de ... tem, ao seu serviço, mais de 150 trabalhadores, distribuídos por mais de uma dezena de valências e serviços, o que permite, com certeza, encontrar uma solução.*

*Face à evidente ausência de motivos Imperiosos que justifiquem a recusa ao meu pedido, venho nos termos do n.º 5 do Art. 57.º do Código de Trabalho, submeter a V. Excelência uma apreciação desta situação, nos termos e procedimentos previstos na referida legislação.”*

## 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 artigo 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

---

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



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 e de acordo com o entendimento da própria entidade empregadora, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, correspondente a um horário entre as 08:00 h e as 19:00 h, de segunda a sexta-feira, pelo período de dois anos.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço 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 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Neste contexto, os motivos alegados pela entidade empregadora, poderão indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento. Porém, a ... não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.10.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou 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, em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente. Além disso, importa referir que da análise do mapa de

horários de março e abril de 2016, anexos ao processo, a trabalhadora requerente não consta da escala.

- 2.11.** Ainda assim, 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 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 ... de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 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, 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 22 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA**

**QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**