

## PARECER N.º 299/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 952 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.06.2016 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. O pedido apresentado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora a 29.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., ... n.º ..., a exercer funções de ..., na Área de ..., setor de ..., como prestador de serviços para a ... na ... de Lisboa, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, ..., nascido a 06/01/2009.*

*Assim sendo, e tendo em atenção o Horário 39B (dedicado ..., ao qual estou integrada), pretendo praticar apenas os turnos 4:30/13:30 e 6:00/15:00.*

*Pretendo trabalhar neste regime de horário flexível pelo período de 8 meses (entre 15 de maio de 2016 e 31 de dezembro de 2016).*

*Declaro viver com o menor em comunhão de mesa e habitação (...).*

*Mais declaro que o horário de saída da escola é às 16:00 e não tenho qualquer apoio familiar que possa assegurar a recolha do meu filho diariamente, estando assim em causa os meus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de alimentos, dever*

*de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-me consequências com a justiça.*

*Declaro ainda que o outro progenitor exerce atividade profissional e não está a usufruir do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.”*

- 1.3.** A 17.05.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, tendo rececionado a mesma em 24.05.2016, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Não é possível satisfazer o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, para praticar apenas os turnos 04:30/13:30 e 06:00/15:00, uma vez que tal iria comprometer, seriamente, a prestação de serviços que a ... está obrigada contratualmente, a efetuar com a operadora aeroportuária.*

*De facto, para assegurar o cumprimento dos níveis de serviço exigidos no contrato de prestação de serviços celebrado com a ..., a ... tem de trabalhar com matrizes que rodam pelos diferentes horários, sendo que, a realização de horários fixos (como os pretendidos) iria resultar em que, em determinados dias, não estivessem disponíveis recursos (trabalhadores) para garantir o check-in e embarque dos voos que operam nesses horários.*

*Tal resultaria em problemas na gestão dos recursos humanos e afetaria, sistematicamente, a capacidade desta empresa para assegurar os níveis de atendimento devidos, e exigidos, pela ..., acarretando o não cumprimento dos níveis de serviço contratados e penalizações financeiras gravosas para a ... - sua entidade empregadora.*

*Deste modo, indeferimos o seu pedido, com base nas supracitadas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ao abrigo do disposto no 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”*

- 1.4.** A 30.05.2016 a entidade empregadora rececionou a apreciação apresentada pela trabalhadora, nos seguintes termos.

*“Exmos. Srs.*

..., a exercer funções de ..., na Escala de ..., Área de ..., setor de ... e com o n.º ..., (...), vem por este meio apresentar contestação fundamentada à recusa ao meu pedido de horário flexível, tendo presente a vossa comunicação n.º 294/16 de 16 de maio, que recebi a 24 de maio.

Com efeito e tal como referido e documentado no meu pedido:

- tenho um filho menor de 7 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

- o meu marido tem atividade profissional, não se encontrando em regime de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível.

- o estabelecimento de ensino que o meu filho frequenta tem horário de funcionamento regular entre as 8h45 e as 16h, de 2ª a 6ª feira.

A empresa fundamenta a sua recusa, alegando que o meu pedido “iria comprometer, seriamente, a prestação de serviços que a ... está obrigada contratualmente”.

Importa sublinhar que, ao contrário do que é referido (que pretendo horários fixos), o meu pedido é um pedido de horário flexível, fundamentado nos artigos 56.º e 57.º do CT.

A ... alega ainda que ao aceitar o meu pedido, tal “iria resultar em que, em determinados dias, não estivessem disponíveis recursos (trabalhadores) para garantir o check-in e embarque dos voos que operam nesses horários.” Para além disso, a ..., alega também que “tal resultaria em problemas na gestão dos recursos humanos e afetaria, sistematicamente, a capacidade desta empresa para assegurar os níveis de atendimento devidos, e exigidos, pela ..., acarretando o não cumprimento dos níveis de serviço contratados e penalizações financeiras gravosas para a ...”.

Perante as alegações da ..., creio ser importante sublinhar o seguinte:

- Os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

- os motivos invocados na recusa ao meu pedido, são assegurados pelos cerca de 400 trabalhadores da ... (a que se juntam mais 200 das empresas prestadoras de serviço) que trabalham na área de passageiros, não me parecendo que o meu

*pedido (cuja fundamentação é também ela de carácter excecional) possa por em causa o funcionamento da empresa, aliás a própria empresa cliente (...) tem em vigor 14 horários de 2ª a 6ª feira, não muito diferentes do meu pedido (081SP, 082W, 085SP, 088SP, 089SP, 0918P, 104SP, 108SP, 110SP, 1 12SP, 118SP, 129SP, 130SP e 1 37SP), já para não falarmos no DGOT02B.*

*- No horário do qual estou integrada 39B/IBNY até 27 maio 2016 e 39C/IBNY a partir de 28 maio 2016, que tem a valência ... são no total na ... 9 colaboradores onde apenas 7 estão com LOGIN atribuídos, sendo que os restantes estão de reserva com a mesma valência que podem assegurar tais horários.*

*(...)*

*A recusa da ... ao meu pedido coloca-me perante constrangimentos que podem, no limite, colocar em causa os meus deveres parentais, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que podem mesmo acarretar-lhes consequências com a justiça.*

*Recordo que, caso a ... pretenda manter a recusa a este meu pedido, deve nos termos determinados pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remeter o processo, no prazo de 5 (cinco) dias, para apreciação pela Entidade Competente na área da Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*

*Pelo exposto solicito a reapreciação do meu pedido”*

## **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 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 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/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 um horário de trabalho flexível, correspondente aos turnos 4:30h às 13:30h e das 06:00h às 15:00h.
- 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.** Assim sendo, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a empresa 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.
- 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 ..., S.A., 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 RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**