# PARECER N.º 394/CITE/2017

**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 1054/FH/2017

## I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 07.07.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., assistente a exercer funções no serviço de ....

**1.2.** Em 12.06.2017 a trabalhadora solicitou a autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir se transcritos:

*"Eu, ..., Assistente (...), venho por este meio requerer flexibilidade de horário, ao abrigo dos artigos 56.° e 57.° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.°7/2009 de 12 de Fevereiro, com os seguintes fundamentos*

*- Na sequência de Regulação das Responsabilidades Parentais, em concreto no que ao regime de visitas respeita, ficou sentenciado que a menor, minha filha, melhor identificada nos documentos em anexo, ficará com a mãe nos primeiros três fins-de- semana de cada mês, sendo entregue à mãe pelas 17h00 de Sexta-Feira, e com esta permanecendo até às 21h00 de Domingo.*

*Apresentados que estão os fundamentos, as condições do pedido são as que se seguem:*

*- Amplitude de horário com entrada e saída ao serviço, respetivamente das 23h00 de Domingo às 16h00 de Sexta-feira, sendo que no último fim-de-semana de cada mês não se aplicam estes limites;*

*- Folgas fixas aos dias de Sábados e Domingos, respetivamente designados de descanso semanal, nos três primeiros fins-de-semana de cada mês;*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*- O prazo previsto para o recurso ao regime de horário de trabalho flexível estende-se até 11/07/2021, inclusive, data do 12° aniversário natalício da minha filha.*

*Junto em anexo:*

*Doc. 1 — Declaração sob Compromisso de honra;*

*Doc. 2 — Regulação das Responsabilidades Parentais;*

*Doc. 3 — Fotocópia do Cartão de Cidadão da Requerente;*

*Doc. 4 — Fotocópia do Cartão de Cidadão da Menor."*

**1.3.** A 28.06.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade, de acordo com a informação que a seguir se transcreve:

*"O serviço de ... tem Meio 43 Assistentes ....*

*Tem 5 Assistentes ... de baixa prolongada.*

*Tem 2 Assistentes ... com horário de amamentação.*

*Tem 1 Assistente com problemas físicos só faz manhã das 9 horas às 16 horas.*

*Tem 1 Assistente com problemas com os filhos, o ... autorizou que a Assistente fizesse turnos de manhã de segunda a domingo.*

*Tem 10 Assistentes ... a Fazer manhãs (8 horas às 16 horas) e tardes (16 horas às 23 horas).*

*Os turnos no serviço de ... são 13 de manhã, 7 no turno da tarde e 3 no turno da noite.*

*E um serviço com muitas faltas pontuais.*

*A Assistente ... quando assinou contrato com o ... a 1 de Julho de 2013 já tinha as filhas que na altura eram mais novas do que são agora e não criaram obstáculo para a celebração do contrato.*

*A Assistente sempre fez trabalho por turnos, frisando que necessitava de um fim-de semana de horário.*

*Todas as Assistentes ... têm direito a 5 trocas de turnos.*

*A flexibilidade de horário no serviço de ... com horário às 4 semanas não é compatível.*

*O que a Assistente pede não é viável com o serviço de ... por um direito de igualdade pelas suas colegas porque todas têm filhos e problemas."*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada de 03.07.2017, nos termos a seguir transcritos:

*"Exmo. Sr.*

*Acusa-se a receção da V/ carta no dia 29 de junho passado, a qual mereceu a maior atenção.*

*Concernente ao conteúdo da mesma, cumpre responder nos termos seguintes:*

*1.º*

*V/Exa. começa por fazer uma descrição circunstancial referente a Assistentes ..., referindo o rácio, assistentes de baixa, assistentes com horário de amamentação, assistentes com horário condicionado por problemas físicos, assistente com "problemas com os filhos", bem como o número de assistentes a fazer manhãs e o número de assistentes a fazer tardes. Finalmente, referem-se os números nos turnos no serviço de ....*

*Não obstante a descrição detalhada das condicionantes circunstanciais do serviço, ficou por demonstrar o "como" e "porquê" de tal circunstancialismo obviar ao pedido da requerente. Não se demonstra que tais condicionantes constituam impedimento a que seja aplicado o requerido pela trabalhadora, nem se demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, que impossibilitem a aplicação da flexibilidade de horário requerida.*

*2.º*

*V/ Exa. refere que se trata de um serviço com muitas faltas pontuais.*

*(...)*

*3.º*

*(...)*

*Não se compreende o argumento aqui usado. Com efeito, parece ser natural que as filhas fossem, em 2013, mais novas do que são actualmente. Por outro lado, irreleva o facto de a requerente não ter querido usar o direito; se não o usou, tal deve-se ao facto de não ter sido necessário, sucedendo, em virtude dos factos descritos no requerimento, que tal passou a ser necessário. Acresce referir que, se a requerente não usou do direito, podendo fazê-lo, tal não deixa de ser uma demonstração de boa-fé por parte da requerente: a requerente requer a flexibilidade de horário porque precisa, por motivos atinentes a sentença judicial, de tal flexibilidade de horário.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*(…)*

*6.º*

*V/ Exa. refere que "a flexibilidade de horário no serviço de … (…) não é compatível", não demonstrando de tal incompatibilidade, nem apresentando motivos de recusa fundados em exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Tal demonstração não foi, de todo, feita.*

*7.º*

*Finalmente, V/Exa. refere que o pedido da requerente "não é viável com o serviço de … por um direito de igualdade pelas suas colegas porque todas têm filhos e problemas".*

*Tal argumento é, face às circunstâncias, improcedente, e não pode servir de motivo de recusa, fora o seu carácter simplista e superficial. O pedido da requerente não fere o princípio da igualdade e equidade (…).*

*Conclusão*

*A entidade empregadora não fundamenta a sua recusa com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa/serviço, nem demonstra a impossibilidade de substituir a trabalhadora, conforme o preceituado pelo n.º 2 do art.º 57.º do CT. A recusa improcede por falta de fundamento.*

*(…)".*

**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*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*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.



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**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.[1]

**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/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

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

**2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido *"das 23:00h de Domingo às 16:00h de sexta-feira*", isto é, com folgas fixas e descanso semanal aos sábados e domingos nos três primeiros fins de semana de cada mês, *"sendo que no último fim de semana de cada mês não se aplicam estes limites",* até a filha perfazer os 12 anos de idade.

**2.9.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

amplitude temporal diária e/ou semanal 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.

**2.10.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.11.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.12.** 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.

**2.13.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

Com efeito, o Centro Hospitalar não alega períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, face aos



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

**2.14.** De facto, a entidade empregadora indicou a existência de 43 Assistentes ... que exercem as mesmas funções no Serviço que a trabalhadora requerente e as limitações do Serviço. Contudo, não fez alusão a quais os horários/turnos existentes na entidade empregadora e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos/horários/serviços pelos/as diversos/as e restantes 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.

**2.15.** Mais se refira que o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da entidade empregadora.

**2.16.** Tem esta Comissão entendido que: "*No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada*." (Parecer n.º 70/CITE/2012)[2].

**2.17.** Saliente-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



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

protecção ao exercício da parentalidade.

**III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**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 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

[2] Disponível para consulta em www.cite.gov.pt



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt