

**PARECER N.º495/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 1334/FH/2017

**I - OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 25.08.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 28.07.2017, refere o que a seguir se transcreve:

*"cliente ..., (...) vem requerer a V. Exa, ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 35.º nº 1 alínea p), artigo 56.º nº1 e 2 e artigo 57.º nº1, todos do Código de Trabalho, horário fixo, com desempenho de funções em dias úteis, com os seguintes fundamentos:*

*1 - A Requerente tem um filho menor de 12 anos, ..., nascido a 08-11-2013 e assim, com 3 anos de idade, o qual requer atenção e assistência.*

*2 - O menor vive com a Requerente mãe, em comunhão de mesa e habitação, frequentando o Jardim de infância no período diurno.*

*3 - O pai do menor é trabalhador-estudante (...) não tendo possibilidade de prestar assistência e cuidados ao menor, todos os dias e a qualquer hora, ou sempre que a mãe esteja ausente. Trabalha ainda com horário por turnos (diurnos e noturnos), 40h semanais, o que dificulta ainda mais a sua presença com o filho.*

*4 - Conforme dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho, um trabalhador que tenha um filho menor de 12 anos, "que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível", horário esse que compreende "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".*

5 - *Requer assim que, durante o cumprimento do seu contrato de trabalho e enquanto o seu filho menor, tiver idade inferior ou igual, ao limite estabelecido pelo artigo 56.º n.º1 do Código de Trabalho, lhe seja estabelecido um horário fixo de trabalho e em dias úteis, de forma a poder prestar assistência ao filho menor.*

6- *A Requerente declara por sua honra, que o seu filho menor vive com ela permanentemente em comunhão de mesa e habitação e é a responsável principal pelos cuidados da criança; Declara também e conforme acima referido, que o pai do menor trabalha a tempo inteiro e por turnos (...) e paralelamente se encontra a frequentar a Universidade ..., não tendo por isso disponibilidade para dar assistência ao seu filho, sempre que necessário.*

7- *Tendo em conta que os familiares paternos do menor residem no distrito de ..., acrescido ao facto de os pais da Requerente não terem idade, nem capacidade física para acompanhar sozinhos o menor, a Requerente, que também é filha única, torna-se a única com capacidade e possibilidade de prestar cuidados ao mesmo.  
(...)*

9 - *Para além do supracitado, a requerente apresenta quadro clínico compatível com o diagnóstico de "...", sendo acompanhada em consulta de Psiquiatria há alguns meses, situação da qual resultou uma incapacidade temporária para o trabalho.*

10 - *Tem indicação médica expressa, quer da especialidade de Psiquiatria, quer das várias juntas médicas às quais já foi convocada, para voltar ao trabalho apenas quando estiver estabilizada do ponto de vista psicopatológico e, aquando desse momento, não realizar horário com turnos que lhe impeçam de fazer a medicação prescrita na forma e horários que estão indicados e que implicam rotinas e horas de sono certas. Por esse motivo, solicitou a dispensa de horário noturno e a não realização de horas semanais superiores às estabelecidas no seu Contrato Individual de Trabalho (horas extra), ou as que estiverem em vigor durante o tempo que usufruir da flexibilidade de horário, pedido esse, que teve parecer favorável por esse Conselho de Administração, a 25/01/2017.*

11 - *Solicita ainda, tendo por base a conjugação do artigo 203º n.º1 e o artigo 221º n.º3, do Código de Trabalho que refere que "o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana", não fazer um número de horas diárias acima do estipulado por lei, o que implica não dobrar turnos.*

12 - A Requerente tem também indicação da última avaliação da junta médica em que esteve presente a 13/06/2017 (comissão de verificação n.º...), que quando voltar ao trabalho deve ter horário fixo e estar num serviço 'mais tranquilo e rotineiro" e que 'não deve ficar com qualquer tipo de doente aos seus cuidados, como doentes mais instáveis". Por esse facto e tendo em conta a opinião médica e o pedido deste requerimento, solicita-se que se tente conciliar as questões familiares, com as questões de saúde da Requerente.

13 - Tendo em conta os fundamentos apresentados anteriormente e nos termos das disposições legais supra indicadas, requer portanto, que lhe seja concedida a flexibilização de horário, nomeadamente na realização de horário fixo, com trabalho em dias úteis.

(...)"

- 1.3. Em 17.08.2017 a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"Exma, Senhora,*

*Vimos, por este meio, informar que, de acordo com deliberação do conselho de administração desta instituição, de 17 do corrente, o pedido referido em epígrafe obteve parecer favorável, nos termos da informação prestada pelo enfermeiro responsável do serviço quanto ao horário a praticar: "reconhecendo as dificuldades e os direitos da requerente, o serviço compromete-se a elaborar um horário flexível, de segunda a domingo, entre as 8 e as 20 horas, não excedendo o limite de horas diárias impostas por lei."*

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa apresentada a 18.08.2017, nos termos seguintes:

*"Exmº Senhor,*

*cliente ..., Requerente no processo supra referenciado notificada da decisão proferida pelo Conselho de Administração, vem por este meio responder o seguinte:*

*1 - A Requerente solicitou a flexibilização do seu horário de trabalho ao abrigo das disposições constantes dos artigos 35º, 56º e 57º do Código do Trabalho, no dia 28 de Julho de 2017, onde solicitava que lhe fosse estabelecido um horário fixo de trabalho e em dias úteis, acrescido do pedido de não exceder o número máximo de horas*

*diárias de trabalho, estipulado por lei, ao abrigo da conjugação das disposições dos artigos 203.º e 221.º, conforme exposto no pedido inicial.*

*2 - A Requerente foi notificada da decisão, via email, a 17 de Agosto de 2017, com o aviso de que o ofício original a dar conhecimento do despacho, tinha seguido nesse mesmo dia por correio. A cópia desse ofício, foi enviada em anexo no email.*

*3 - A Requerente, considera que a decisão do despacho não responde, nem atende, ao pedido formalizado pelo requerimento acima referido, considerando a resposta uma recusa.*

*4 - Cumpre referir que, conforme alega no seu requerimento inicial, a Requerente tem um filho de 3 anos que depende dela quase em exclusivo e que a mesma, não tem outro tipo de apoio, nomeadamente alguém que possa ficar com o filho em horário fora do funcionamento do Jardim de Infância.*

*(...)*

*6 - É ainda da opinião médica, quer da Especialidade onde a Requerente anda a ser acompanhada, quer das diferentes juntas médicas às quais foi convocada, que um horário fixo e constante, seria benéfico para um desenrolar positivo da situação de saúde em que a mesma se encontra.*

*7 - Dado o teor da deliberação, parece inferir-se, salvo devido respeito, que o pedido da Requerente não foi corretamente entendido, pois a decisão não vai ao encontro do pedido que fez. Não faz referência aos itens solicitados, a não ser o comprometimento de que o horário não excederá o limite de horas diárias impostas por lei, que na opinião da Requerente, não é um parecer favorável ao pedido, mas sim, o cumprimento de uma lei geral do Código de Trabalho.*

*8 - Inclusivamente e no entender da Requerente, a resposta dada não faz sentido, uma vez que a Requerente já estava dispensada do horário noturno entre as 20h e as 8h, por um parecer favorável desse Conselho de Administração, de 25 de Janeiro de 2017. Por esse facto, o despacho de 17 de Agosto de 2017, não acrescenta informação e não vai ao encontro do requerido.*

*9 — Ora, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 2 e 3 do Código do Trabalho, para o qual se remete, “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, devendo tal decisão ser comunicada ao trabalhador “no prazo de 20 dias por escrito”, o que não consta da*

*decisão que foi enviada á trabalhadora, que a entendeu como recusa, por não responder favoravelmente ao solicitado.*

*10 - Mais impõe o n.º4 do mesmo artigo que “no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias”, o que também não se verificou, uma vez que o que foi solicitado no requerimento não foi referido no despacho, não havendo uma recusa declarada, não favorecendo a fundamentação.*

*11 - A Requerente comprovou, com o exposto no seu pedido inicial, necessidade que tem para este pedido, quer por questões familiares, quer por questões de saúde, que foram devidamente atestadas e enviadas em anexo com o requerimento inicial (horário de funcionamento do Jardim de Infância, comprovativo de estatuto de trabalhador-estudante do pai do menor, relatórios médicos). Compreende a enorme dificuldade que existe a nível das administrações e chefias, em conciliar todos os pedidos e necessidades dos trabalhadores e, por esse facto, a Requerente não teria feito o referido pedido, se não se tratasse de uma necessidade indispensável, que julga ter fundamentado devidamente.*

*12 - Tendo em conta as considerações apresentadas anteriormente e nos termos das disposições legais supra indicadas, requer portanto, que lhe seja concedida a flexibilização de horário, nomeadamente na realização de horário fixo, com trabalho em dias úteis.”*

## **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.

**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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora *“a flexibilização de horário, nomeadamente na realização de horário fixo, com trabalho em dias úteis.”*
- 2.7. Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8. Em sede de resposta, em 17.08.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que se comprometeria a elaborar um horário flexível de segunda a domingo, entre as 8:00h e as 20:00h.
- 2.9. A trabalhadora, através da apreciação remetida ao ...em 18.08.2017, referiu que *“dado o teor da deliberação, parece inferir-se, salvo devido respeito, que o pedido da Requerente não foi correctamente entendido, pois a decisão não vai*

*de encontro ao pedido que fez.”*

- 2.10.** 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 56º do Código do Trabalho, o que no caso em concreto não se verificou.
- 2.11.** Nestes termos, o pedido feito pela Trabalhadora em 28.07.2017 não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, de acordo com horário de funcionamento do Serviço onde se insere e nos termos constantes dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho
- 2.13.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.14.** Saliente-se ainda 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares cliente ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CTP (CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS):**

*“A Confederação do Turismo Português vota favoravelmente o presente projeto de parecer. Contudo, não contestando a existência de razões imperiosas que fundamentam a recusa por parte da entidade empregadora, há que referir que o pedido efetuado não configura um horário flexível, tal como o mesmo se encontra definido no Código do Trabalho.”*