

**PARECER N.º 655/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 1788/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 02.11.2017 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 ..., Operadora ... a exercer funções no departamento de ... .

**1.2.** Em 02.10.2017, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“ (...)

..., Operador Especializado, a exercer funções no departamento de ... , N.I.F. ... , do quadro da empresa, requer a V.ª Ex.ª que lhe seja concedido um regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos dos Arts.º, 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro publicado em Diário da República nº 30 Série I de 12/02/2009.

Nos termos e com os fundamentos seguintes:

I

A aqui requerente é mãe de ... de 7 anos de idade e de ... de 15 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, preenchendo assim a totalidade dos pressupostos emanados no n.º. 1 do Art.º 56 da Lei n.º 7/2009 e 12 de Fevereiro.

II

De acordo com o Art.º 57.º 1, alínea a), da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, requer que o seu horário laboral seja inserido entre o hiato temporal compreendido entre as 8:00 horas e as 18:00, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados e com folga fixa ao sábado e domingo, com início em 2 de Novembro de 2017 e pelo período de 10 anos e 6 meses, data em que a menor identificada no articulado anterior, completa 12 anos de idade.

III

Comprometendo-se assim;

Continuar a cumprir na íntegra, todos os deveres e obrigações na qualidade de trabalhador, da empresa.”.

**1.3.** A 20.10.2017, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

A sua entidade patronal acusa a recepção da carta remetida pela Senhora no dia 29.09.2017, cuja recepção foi no dia 02.10.2017.

A ..., S.A. , mediante os documentos que na mesma carta juntou, acredita que a Senhora preenche os requisitos constantes do n.º. 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, tendo verificado a identidade dos seus filhos, os quais residem consigo em comunhão de mesa e habitação, sendo o agregado familiar também composto por companheiro, com quem vive em união de facto e que trabalha por turnos com folgas rotativas.

No que diz respeito à sua pretensão da forma como a mesma é requerida, com horário laboral a ser exercido no período compreendido entre as 8:00 horas e as 18:00 horas, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados e com folgas fixas aos Sábados e Domingos, constata-se que a mesma não se enquadra num horário flexível, mas sim num horário fixo.

Com efeito, é ao empregador que cabe fixar o horário do trabalho e não aos trabalhadores, conferindo a lei que a Senhora invoca, poder exercer o direito a

horário flexível, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados, nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 3 e n.º 4 do artigo 56.º, do Código do Trabalho.

Não é o caso, uma vez que a Senhora pretende por si própria estabelecer os limites dentro do horário que pretende exercer o seu direito, mas também quer determinar os dias em que pretende trabalhar o horário flexível diz respeito aos limites diários.

Com deverá calcular, cabe à entidade patronal organizar os horários de trabalho dos seus trabalhadores, não podendo ficar apenas subordinada aos interesses particulares de uma trabalhadora ainda que por muito relevantes e respeitosos que sejam na medida em que se devem sempre ponderar também os interesses da própria organização económica onde a trabalhadora está inserida e que é também 'a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.

A título de exemplo, pretende a Senhora fixar um horário de trabalho que comporte folgas fixas aos fins-de-semana, sendo certo que nesses dias há um maior afluxo de clientes à superfície comercial e, por conseguinte, necessário angariar mais mão-de-obra para assegurar boa qualidade no atendimento, existindo neste momento equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho por todos os trabalhadores. Pretendendo a Senhora passar a ter folgas fixas aos Sábados e Domingos, ficando excluída do regime de rotação existente, o mesmo sucedendo com os trabalhadores que fazem o horário de fecho do estabelecimento (correspondendo este período a uma maior afluência de clientes), a elaboração dos horários de trabalho tem que ter em conta, entre outros aspectos, as necessidades de serviço e organizacionais da sua entidade patronal, também não tendo esta a capacidade de prever a evolução das necessidades de serviço a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, não consegue a sua entidade patronal prever se, decorridos 12 meses, lhe continuaria em condições de lhe atribuir o horário de trabalho fixo que a Senhora requereu.

Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do colectivo dos trabalhadores seus colegas, por

motivos de natureza organizacional, que se revelam imperiosos do funcionamento da entidade patrona), não pode a sua pretensão ser aceite.

Finalmente, podendo o direito que a Senhora invoca ser exercido por ambos os progenitores, da forma como a Senhora elaborou a sua pretensão, desconhece a ..., S.A. elementos concretos acerca do seu companheiro e da possibilidade ou não de também ele exercer esse direito e, por conseguinte, articular com o seu horário de trabalho e dar apoio à família em horas do dia que a Senhora por os excluir, presume a ..., S.A. que terá maior necessidade.

A ..., S.A. estará sempre disponível para proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, constituindo obrigação legal facilitar essa mesma conciliação, encontrando-se pois disponível para encontrar uma solução que vá de encontro aos mencionados artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

Face ao exposto, nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a ..., S.A. na qualidade de entidade patronal decide comunicar-lhe por escrito a intenção da recusa à sua pretensão, ficando desde já a Senhora notificada para no prazo de 5 dias após a recepção desta carta, querendo, apresentar por escrito apreciação que pretenda fazer.

(...) ”.

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 25.11.2017, nos seguintes termos:

“ Exmos. Senhores Administrador do ... e Dr. ... ,

Em apreciação à Vossa resposta de recusa ao meu pedido de flexibilidade do horário de trabalho, feita pelo Senhor Advogado com procuração da ..., S.A. venho dizer o seguinte:

..., Operador Especializado a exercer funções no departamento de ... , do quadro da Empresa, venho acusar a recepção da Vossa carta de 19 de Outubro de 2017, por mim recebida em 20 de Outubro de 2017, cumprindo-me muito respeitosamente tecer a seguinte apreciação, perante a Intenção de Recusa de Horário Flexível:

1. O pedido que apresentei em 29 de Setembro de 2017, nos termos dos arts. 56.º n.º1, 2 e 3 conjugado com o art.º 57.º do Código do Trabalho, por ser mãe de dois filhos menores de 15 meses e 7 anos de idade, respectivamente, pretende efectivamente que me seja autorizado trabalhar em regime de horário flexível, pelo período de 10 anos e 6 meses, até que a minha filha mais nova atinja os 12 anos,
2. O facto de ter colocado no meu pedido um horário entre as 8:00 horas e as 18:00 horas, sem mais, resultou da circunstância de desconhecer a forma legal como se processa tal pedido.
3. Assim, o horário de trabalho que pretendo me seja autorizado, e que me permitirá salvaguardar os interesses dos meus filhos e colmatar as necessidades do meu agregado familiar, será o por mim solicitado, com início às 8:00 horas e termo às 18:00 horas.
4. O meu companheiro, com quem vivo em “união de facto”, ... , pertence ao quadro de pessoal efectivo da Empresa “... , em ... , onde cumpre um horário em regime de 4 turnos rotativos, com folgas variáveis.
5. Por isso, os meus filhos necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento.
6. A minha filha, com 15 meses de idade, está ao cuidado de uma ama ..., até às 18 horas e o meu filho ... , de 7 anos de idade, está matriculado no presente ano lectivo de 2017/2018, na turma ... do 2º ano, 1º ciclo do ensino básico, ..., com horário até às 17 horas.
7. A flexibilidade por mim solicitada, visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores, já que não faz sentido que eu trabalhe até às 21 horas, atendendo á idade deles e atenção que requerem.
8. Indiquei o prazo de 10 anos e 6 meses, tempo necessário para que a minha filha atinja os 12 anos de idade.
9. Há razoabilidade e proporcionalidade, quer no meu pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário apresentado, a dimensão da Empresa onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes e a especificidade do meu pedido.

Com efeito, dada a dimensão da Empresa, o número de trabalhadores ao seu serviço e os horários de trabalho praticados, o meu requerimento não afecta o bom e normal funcionamento da mesma.

10.Desempenho funções em qualquer secção e a minha categoria profissional de Operadora ..., permite a mobilidade funcional.

11.Desde sempre que o horário entre as 8:00 horas e as 18:00 horas existe na Empresa e aliás, a requerente já o praticou noutra secção, a de "...".

12.Mudaram-me da secção acima referida, a partir de Dezembro/2016, na sequência de ter gozado de licença de maternidade.

13.Colocaram-me então na Secção de "...", onde existiam vários horários.

14.A partir de 19 de Outubro, portanto, posteriormente a ter apresentado o meu requerimento em 26 de Setembro de 2017, foi implantado o horário das 8:00 horas às 18:00 horas na Secção de ..., mas tendo a requerente sido colocada na Secção de "...", com o horário das 11:00horas às 14:00 horas e das 16:00 horas às 21.00 horas.

A outra colega, que não se encontra nas condições familiares da requerente, não tendo nenhum filho menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica, foi atribuído o horário das 8:00 horas às 18:00 horas.

15.O meu pedido não põe em causa o clima social da Empresa e permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da Empresa.

16.Os horários são frequentemente alterados e constantemente se procede a ajustamentos, pelo que não compreende a requerente alegar-se agora com problemas de "horários" e "número de trabalhadores", o que não tem sustentação com a realidade.

17.A minha intenção, justificada pelo que alego em 2., seria solicitar uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho, já que não pretendo um horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem de acordo com o por mim solicitado.

18. De todo o modo e como não pretendo por em causa os interesses da Empresa e os de outros trabalhadores, desde que não colidam com os, para mim, superiores interesses de apoio, assistência e acompanhamento dos meus filhos, salvaguardados nos arts.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho e 68.º da Constituição, requero uma solução que permita a flexibilidade do meu horário de trabalho dentro dos limites por mim apresentados, isto é, entre as 8 h e as 18 horas, mas de segunda a domingo, semana sim, semana não, isto é, isto é, alternadamente.

19. Em suma, considero que não existe qualquer fundamento ou motivo atendível para a intenção de recusa de flexibilidade de horário de trabalho, e, nesta conformidade reitero o meu pedido, nos termos e condições agora apresentados, de modo a acautelar os interesses das partes e a realidade da Empresa onde desempenho funções.".

## **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/a trabalhador/a, 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>

---

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



- 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/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 designios 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, compreendido de segunda a sexta-feira entre as 08:00h e as 18:00h, excluindo feriados, pelo período de 10 anos e 6 meses, data em que a filha mais nova completa 12 anos de idade. Contudo, em sede de apreciação, reformula o seu pedido, requerendo um horário de trabalho flexível dentro dos limites apresentados (08:00h e as 18:00h), “mas de segunda a domingo, semana sim, semana não, isto é, alternadamente.”.
- 2.8. 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.
- 2.9. Em face dos motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma 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.** O mesmo se afirma 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.** A respeito do argumento invocado pela entidade empregadora, na intenção de recusa, de que cabe ao empregador fixar o horário de trabalho e não aos trabalhadores, importa esclarecer que, no âmbito do regime de horário flexível, compete ao trabalhador a indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e ao empregador elaborar um horário de trabalho dentro desses limites.
- 2.12.** Neste contexto, trabalhadora refere, na apreciação à intenção de recusa, que desempenha funções em qualquer secção e que a sua categoria profissional de “Operadora ...” lhe permite “mobilidade funcional”. Acrescentando que, o horário pretendido existe na Empresa, nomeadamente, na secção da “...”, onde a requerente já exerceu actividade. Não resultando claro o motivo da não concessão do horário solicitado.
- 2.13.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na 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 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.
- 2.14.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, não resultam demonstradas

exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não são concretizados 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.

- 2.15. Não obstante o anteriormente exposto, importa esclarecer que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “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”.

### **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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.11.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A**

EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).