

## PARECER N.º 79/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 156 – FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 30.01.2017 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 responsabilidades familiares ..., a exercer funções de técnica administrativa na ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 29.12.2016, refere o que a seguir se expõe:

*“Exmos Senhores,*

*Eu, ..., funcionária a desempenhar funções na ..., com horário de trabalho de 37 horas semanais, venho desta forma solicitar horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho, nomeadamente das 9h às 17h30m, nos dias úteis da semana, pelo facto de ter duas filhas menores de 12 anos, actualmente de 5 anos e 8 meses respetivamente.*

*Pretendo que se inicie dentro de 30 dias até que a minha filha mais nova complete a idade de 12 anos.*

*Mais informo que vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas filhas menores.”*

1.3. A 18.01.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Acusamos a receção da sua carta datada de 28/12/2016 e recebida a 29/12/2016, sobre o assunto em apreço a qual foi alvo de análise e parecer jurídico.*

*Tendo por base as seguintes referências:*

- 1) A trabalhadora ora requerente, foi contratada para exercer as funções de técnica administrativa, na ..., com horário semanal distribuído por rotatividade de turnos, cujas condições aceitou, estando efetiva;*
- 2) Está integrada num Estabelecimento que funciona em regime de continuidade 24h sobre 24h, 365 dias no ano, embora afeta à área administrativa, cujo normal funcionamento abrange desde as 8h às 20h de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> e das 14h às 20h (sábados, domingos e feriados);*
- 3) Foi determinado, para aquele estabelecimento (...), a fixação do horário melhor descrito em 2), pelo facto de haver necessidade de as trabalhadoras administrativas darem apoio técnico aos utentes e seus familiares. Assim como, facilitar os pagamentos das participações aos utentes e seus familiares, uma vez que, as deslocações dos familiares, àquele equipamento ocorrem maioritariamente aos fins de semana e feriados.*
- 4) Acresce que, a equipa administrativa é composta, tão somente, por 3 técnicas administrativas, sendo que, pelo menos uma das colegas da trabalhadora ora requerente, também, tem filhos com idade inferior a 12 anos;*
- 5) Acresce ainda que, a fixação do horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira à trabalhadora, ora requerente, iria implicar um penoso e injusto esforço para as outras duas colegas, que ficariam, ainda mais, limitadas na conciliação com a vida familiar.*
- 6) A ... não tem condições económicas de aumentar o quadro de pessoal;*
- 7) Foi, também analisada a possibilidade de deslocação da trabalhadora ora requerente, porém, não existe, na Instituição, outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional da trabalhadora, todavia, assim que tal for possível, a ... poderá reavaliar o pedido da trabalhadora;*
- 8) Contudo e tendo em consideração que as duas crianças frequentam o estabelecimento de ensino da ... (...) não se verifica a incompatibilidade para a*

*realização do turno da manhã, com entrada às 8:00h, sendo sensível para que a saída se verifique até às 18:30h, permitindo a recolha das crianças. (...)*

*Posto isto e com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, melhor descritas nos pontos que antecedem, assim como, na equidade de tratamento entre Trabalhadores, decidiu a Mesa Administrativa indeferir o seu pedido, informando desde já que a Mesa administrativa, não se opõe a eventuais trocas de serviço entre as colegas trabalhadoras.”.*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, rececionada na entidade empregadora a 24.01.2017, nos seguintes termos:

*“Eu, ..., funcionária da ... de ..., a desempenhar de Assistente Administrativa na ..., venho desta forma manifestar, a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por mim realizado, ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho.*

*Uma vez que considero, que não devo ser limitada aos direitos que a lei confere pelos motivos invocados por Vossas Excelências.*

*Aquando a minha contratação sabia dos horários que teria de realizar, mas nessa altura tinha uma base familiar que me permitia, embora com uma apertada logística, conciliar os turnos com a gestão familiar, como Vossas Excelências bem sabem, sempre estive disponível para realizar os turnos necessários ao bom funcionamento do serviço mesmo aqueles que não estão consagrados no meu contrato de trabalho.*

*A minha situação familiar alterou-se, primeiro porque tive mais uma filha e também porque o meu cônjuge, exerce a sua profissão maioritariamente fora do país, só se encontrando no seio familiar aos fins-de-semana, o que limita, tendo eu turnos para realizar ao fim de semana, a partilha de momentos familiares em conjunto.*

*A minha colega, que também tem um filho menor de 12 anos, tem os mesmos direitos que eu, possuindo os mesmos meios para o ativar, não podendo eu ser prejudicada pela sua indolência.”.*

## **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

recepção 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”.

---

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

- 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.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido nos dias úteis entre as 09:00h e as 17:30h, até que a filha mais nova complete os 12 anos de idade.
- 2.7.** Neste contexto, 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 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 nem converter tal horário em horário rígido.
- 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.** Ainda a este respeito, compreende-se que no âmbito do horário flexível o/a trabalhador/a além de poder escolher as horas do início e termo do período normal de trabalho, a elaborar pelo empregador, possa requerer que a prestação de trabalho seja realizada em dias específicos da semana, isto é, de segunda a sexta-feira, como se verifica no caso em concreto.
- 2.10.** No caso em apreço a trabalhadora solicita uma amplitude horária que compreende um dos turnos existentes na entidade empregadora, designadamente o I7, de acordo com o mapa de horários anexo ao presente processo.
- 2.11.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço 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.
- 2.12.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de

tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.13.** Nestes termos, aluda-se para o facto de que, *in casu*, os motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, apenas indiciam exigências imperiosas do seu funcionamento, contudo, não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo 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 requerente.
- 2.14.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu 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.
- 2.15.** Mais se refira que além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.16.** Importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012<sup>2</sup>: “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”.
- 2.17.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da

---

<sup>2</sup> Disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**