

## PARECER N.º 12/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos dos artigos 79.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 31– FH/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu do ..., em 24 de Janeiro de 2008, um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquela instituição, ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de técnica administrativa e desempenha funções na ...
- 1.3. Do requerimento da trabalhadora, que deu entrada no ... em 2 de Janeiro de 2008 (cfr. carimbo de entrada no ... aposto à margem do requerimento), consta que *por ser mãe de três filhos menores de 12 anos, (um nascido a 24 de Janeiro de 1996 e dois gémeos, nascidos a 17 de Fevereiro de 2004), vem requerer (...), ao abrigo do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para exercer funções em regime de horário flexível em conformidade com o Regulamento dos Horários de Trabalho, artigos 13.º a 21.º.*
- 1.4. Ao requerimento, a trabalhadora anexou dois documentos.
  - 1.4.1. No primeiro, declara *sob compromisso de honra, ser mãe de três crianças, uma de 11 anos, nascida a 24-01-1996 e duas de 3 anos, gémeos nascidos a 17-02-2004, as quais fazem parte do agregado familiar, necessitando do devido apoio e acompanhamento familiar, não podendo este ser prestado pelo pai, devido à actividade profissional que exerce não ser compatível com o mesmo em termos de horários.*
  - 1.4.2. No segundo documento, a trabalhadora refere o seguinte: *em conformidade com o n.º 2 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e com os artigos 15.º a 21.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, solicito autorização para exercer as minhas funções em horário de trabalho flexível, tendo como hora de início 9h00 e hora de termo 17h00.*

*Em conformidade com a alínea a) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicito que sejam considerados como períodos de presença obrigatória os seguintes:*

*09H30 – 12H30 e 14H00 – 15H00*

*Em conformidade com a alínea b) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, solicito que sejam considerados como início e termo dos períodos do trabalho normal diário os seguintes:*

*09H00 – 12H30 e 13H30 – 17H00*

*Em conformidade com a alínea c) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho solicito que seja considerado como período para intervalo de descanso o seguinte:*

*12H30 – 13H30*

*Em conformidade com a alínea a) do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e por ser mãe de três filhos, solicito autorização para usufruir do horário flexível solicitado durante um período de três anos.*

- 1.5.** A trabalhadora recebeu e tomou conhecimento da resposta ao requerimento que contém a intenção de recusa por parte da entidade empregadora (cfr. documento 2 no processo), em 17 de Janeiro de 2008.
- 1.6.** A intenção de recusa do director do ... encontra-se fundamentada no parecer exarado à margem do requerimento da trabalhadora, em 2 de Janeiro de 2008, cujo teor se transcreve:  
*Visto. Tomando em linha de conta as orientações recentes, o facto do presente pedido ser efectuado ao abrigo da lei da maternidade prevista no artigo 45.º do Código do trabalho, ao facto da trabalhadora exercer funções na ... e ao regime de Horário Flexível em vigor no ..., sou de ordenar a recusa do pedido à consideração superior para competente decisão final atendendo ao prazo de 20 dias.*
- 1.7.** A pretensão da trabalhadora é igualmente recusada por nota de serviço emitida pela delegada regional ..., em 4 de Janeiro de 2008, cujo teor se transcreve:  
*A signatária, na linha das orientações veiculadas pelo ... considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da ... é desfavorável à prática de horário flexível.*
- 1.8.** Refere a directora do ... da entidade empregadora, no ofício remetido à requerente, em 16 de Janeiro de 2008, por esta recebido no dia seguinte, que *a manifesta intenção de recusa, encontra-se consubstanciada em parecer emitido pela Senhora Delegada ... e*

*que aqui se dá por reproduzido: (...) considera haver inconveniente para o serviço pelo que o parecer da ... é desfavorável à prática de horário flexível.*

*Conforme se constata do teor do mesmo, a mencionada intenção de recusa, prende-se in casu, com as razões estritamente enunciadas no citado diploma legal, nomeadamente, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento do ..., considerando que:*

- O atendimento é uma actividade fundamental para o desenvolvimento das atribuições dos ..., unidades orgânicas locais do ..., I.P.;*
- Como princípio, qualquer trabalhador pode ser afecto ao desenvolvimento das funções de atendimento;*
- O direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, não tem, no seu exercício, a característica da unilateralidade que o legislador atribui a outros, nomeadamente no que respeita à licença por maternidade e as dispensas por amamentação;*
- No presente requerimento não se verificam cumpridos os requisitos constantes quer na alínea a) do n.º 3 do artigo 79.º, quer na alínea a) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

*Importa referir que, de acordo com o n.º 5 do artigo 80.º da referida lei, o trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.*

- 1.9.** A trabalhadora pronunciou-se sobre a exposição de motivos apresentada pela entidade empregadora, mediante carta datada de 18 de Janeiro p.p., recebida na referida entidade em 21 de Janeiro p.p., nos termos seguintes:

*Em Outubro de 2005, foi-me diagnosticada uma depressão devido a acumulação de stress. Após várias consultas médicas (...), foi-me dada baixa médica, que, infelizmente, se prolongou até Dezembro de 2006.*

*Regressei ao serviço, tendo demorado algum tempo até me conseguir reintegrar novamente, não só pela minha longa ausência, mas também por estar sob o efeito de medicação antidepressiva e tranquilizante.*

*Na altura, dados os efeitos secundários da medicação e o facto de não estar completamente recuperada, de acordo com as orientações médicas solicitei autorização para exercer as minhas funções em regime de jornada contínua, tendo o mesmo sido autorizado a 24 de Janeiro de 2007, pelo período de um ano, com indicações para reavaliação findo esse período (conforme cópias em anexo).*

*Apesar de não ser fácil, tenho conseguido conjugar a minha vida profissional e privada, sem lesar nenhuma delas.*

*No entanto, sei que o facto de beneficiar do horário em jornada contínua, infelizmente, provoca algum mal-estar em alguns colegas de trabalho.*

*Não sendo minha intenção contribuir para que haja um ambiente de trabalho pouco agradável, entendi, apesar de continuar com os mesmos condicionalismos em termos de medicação, (continuo a tomar antidepressivos e tranquilizantes conforme guia de tratamento em anexo), optar por recorrer ao horário flexível, dado que, o facto de ser mãe de 3 crianças menores de 12 anos, sendo dois gémeos de três anos, me confere esse direito de acordo com a legislação em vigor, tendo assim abdicado da reavaliação proposta pela Medicina do Trabalho para Janeiro do corrente ano, e da possível continuação do horário em jornada contínua.*

*Face ao exposto, esclareço que, pertencendo à ..., apesar de não exercer funções de atendimento ao público, de momento, não descartando essa possibilidade, e considerando o horário de atendimento ao público do ... (09H00-16H00), não me parece haver qualquer inconveniência no facto de poder beneficiar da prática do horário flexível, uma vez que, me parece mais fácil e benéfico para o serviço, se tiver possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho com eventuais acompanhamentos aos meus filhos, como por exemplo em caso de doença, ao invés de faltar ao serviço, dado que a flexibilidade de horário, me permite compensar tempos de falha caso seja necessário algum dia entrar mais tarde ou sair mais cedo.*

*Quanto ao facto de, no requerimento, não se verificarem cumpridos os requisitos quer da alínea a) do n.º 3 do artigo 79.º, quer da alínea a) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, informo que os mesmos constam no anexo II do requerimento (do qual junto cópia), onde:*

- ao abrigo da alínea a) do n.º 3 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, específico o horário de trabalho pretendido, no qual constam dois períodos de presença obrigatória, num total de 4 horas diárias.*
- ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho indico o prazo previsto, no caso três anos, por ser mãe de três filhos.*

*Assim, e tendo em conta a exposição efectuada, solicito a revisão do meu pedido de flexibilidade de horário.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa preconiza, no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos*

*os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o n.º 1 do artigo 67.º designa que a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.*

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º a 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.2.** É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem para horário a tempo parcial ou para regime de flexibilidade de horário.

Contudo, ao tratar-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusá-lo licitamente. Todavia, para que tal possa suceder, a lei exige que a recusa se fundamente em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º e alínea f) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

**2.3.** De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador.*

Ora, no cumprimento do referido normativo, o Regulamento dos Horários de Trabalho da entidade empregadora dedica a secção IV ao Horário Flexível e define, no artigo 13.º, que este regime de horário *é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída de acordo com o horário tipo estabelecido para o efeito, mediante autorização, e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º e no artigo 17.º.*

**2.4.** Analisadas as peças processuais, verifica-se que a requerente solicita a prática do regime de trabalho em flexibilidade de horário, durante três anos, a cumprir entre as 9.00h e as

17.00h, com presença obrigatória entre as 9.30h e as 12.30h e entre as 14.00h e as 15.00h, com um intervalo de descanso das 12.30h às 13.30h, em virtude de ser mãe de três crianças menores de 12 anos.

**2.4.1.** De acordo com o artigo 16.º do referido regulamento, o horário flexível tipo, na entidade empregadora, é o seguinte:

Margem móvel para entrada – das 8h às 10h;

Presença obrigatória – das 10h às 12h;

Margem móvel para almoço – das 12h às 14h;

Período de presença obrigatória – das 14h às 16h30, e

Margem móvel para saída – das 16h30 às 20h.

**2.5.** A trabalhadora solicitou a flexibilidade de horário, ao abrigo do Código do Trabalho e da lei regulamentar do referido diploma, de modo a poder prestar a sua actividade entre as 9h e as 17h, com intervalo para almoço de uma hora, duração esta que se encontra perfeitamente compreendida na definição e nos moldes do horário flexível no âmbito do regulamento de horários em vigor na entidade empregadora.

**2.6.** Contudo, o período de presença obrigatória durante o período da tarde – das 14h às 15h, solicitado pela trabalhadora, não corresponde ao período de presença obrigatória estipulado pela entidade empregadora – das 14h às 16h30, a exercer por trabalhadores em regime de horário flexível, conforme previsto no regulamento interno.

**2.7.** A trabalhadora recebeu uma exposição de motivos com vista à recusa da sua pretensão, baseada, fundamentalmente, no facto de a sua actividade profissional poder compreender atendimento ao público. Ora, embora no presente, a requerente não se encontre afectada ao atendimento ao público, a mesma não descarta tal possibilidade, conforme informação da própria<sup>1</sup>.

**2.8.** De facto, na resposta à exposição de motivos, a trabalhadora refere que *apesar de não exercer funções de atendimento ao público, de momento, não descartando essa possibilidade, e considerando o horário de atendimento ao público do ... (09H00-16H00), não me parece haver qualquer inconveniência no facto de poder beneficiar da prática do horário flexível, uma vez que me parece mais fácil e benéfico para o serviço, se tiver possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho com eventuais*

---

<sup>1</sup> Cfr. página 2 da resposta à exposição de motivos.

*acompanhamentos aos meus filhos, como por exemplo em caso de doença, ao invés de faltar ao serviço, dado que a flexibilidade de horário, me permite compensar tempos de falha caso seja necessário algum dia entrar mais tarde ou sair mais cedo.*

- 2.9.** Na verdade, os n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º do Regulamento de Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora, referem que *a prática de horário flexível não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público, no período mínimo compreendido entre as 9h e as 16h* e que, durante tal período, *deve estar obrigatoriamente assegurada a presença de trabalhadores por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços.*
- 2.10.** Ora, embora a trabalhadora não exerça, actualmente, funções de atendimento ao público, e sem embargo de poder vir a exercer, a verdade é que o horário que solicitou, designadamente o período de presença obrigatória durante a tarde, não coincide com o período de presença obrigatória previsto no regulamento interno da entidade empregadora para a referida parte do dia.
- 2.11.** Assim sendo, considerando que no referido regulamento interno se encontra prevista a possibilidade de os trabalhadores praticarem horário flexível, com períodos de presença obrigatória entre as 10h e as 12h e entre as 14h e as 16h30, e considerando que, nos termos do n.º 5 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o regime de trabalho com flexibilidade de horário (...) deve ser elaborado pelo empregador*, afigura-se que a recusa da flexibilidade de horário pela entidade empregadora se encontra suficientemente fundamentada, por não estar assegurada a presença de trabalhadores que garantiam o regular e eficaz funcionamento do serviço (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do Regulamento dos Horários de Trabalho, em vigor na entidade empregadora).

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte do ..., em conceder a passagem ao regime de flexibilidade de horário requerida pela trabalhadora naquele ..., sem embargo de a mesma poder apresentar novo requerimento.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008, COM OS VOTOS CONTRA DAS**

**REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, DA 2.<sup>a</sup> REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL E DO REPRESENTANTE DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, QUE SUBSCREVERAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP, a UGT, a CIG e a 2.<sup>a</sup> representante do MTSS votam contra o presente parecer atendendo a que não podem estar de acordo com o facto de o ... considerar poder dar orientações superiores gerais que determinam a recusa de concessão a seus trabalhadores do regime de flexibilidade solicitado na forma devida, atendendo aos considerandos que já foram realizados por nós em pareceres idênticos e que a seguir se transcrevem:*

*As “(...) orientações sobre protecção da maternidade e de paternidade e pedidos de flexibilidade de horários (...)” exarados nos autos “(...) merecem-nos” as seguintes “considerações (...):*

- 1. O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida privada tem consagração constitucional na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Está assim este direito colocado no topo da nossa hierarquia normativa o que determina uma obrigação de concretização por parte do Legislador Ordinário.*
- 2. Este Direito tem aliás fonte de inspiração formada nos Tratados Internacionais, nas normas da OIT, e nas normas emanadas do espaço comunitário em que nos inserimos sendo que se encontra inscrito na Carta Social Europeia, sendo considerado pela Comissão Europeia como norma.*
- 3. Está este princípio intimamente relacionado com o direito à protecção da maternidade e paternidade e com os direitos relacionados com o apoio à família e sobretudo com a necessidade de assegurar que aquele decorra em condições que permitam ao trabalhador desenvolver o seu trabalho em condições de Igualdade, Segurança e Tranquilidade considerados indispensáveis à protecção das crianças.*
- 4. À luz do nosso quadro legal o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a vida privada são considerados como valores sociais eminentes (n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27/8) e por isso gozam de uma estatuição destacada e relevo acrescido surgindo inseridos na Constituição da República no capítulo dos Deveres Económicos Sociais e Culturais.*
- 5. As obrigações decorrentes das diversas Directivas Comunitárias tornaram pois necessário que o legislador concretizasse o princípio de conciliação de vida profissional com a vida*



*familiar e privada e que o mesmo apareça hoje inscrito no Código do Trabalho no seu artigo 45.º, explicitando os modos como o tempo de trabalho dos trabalhadores/as com um ou mais filhos menores se pode organizar. Aí se refere nomeadamente, que para os pais com filhos menores de 12 anos se pode organizar o tempo ou trabalhando a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Tal princípio veio a ser regulamentado pela Lei n.º 35/2004 de 29/7, que vem a regulamentar o aludido Código consagrando-as na capítulo de protecção de Maternidade e Paternidade na sua secção III dos Regimes de Trabalho Especiais, estatuinto nos artigos 78.º a 83.º os diversos regimes, destinados a assegurar aquela protecção e nomeadamente a assegurar os direitos relacionados com a protecção das crianças e da família.*

6. *Neste sentido entendeu o legislador constitucional e ordinário conferir um estatuto de grande relevo, ao princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que tem merecido aliás o apreço em foros internacionais e europeus e ainda agora no decurso de várias reuniões que se têm realizado durante a nossa Presidência. Estranha-se que um ..., tome uma posição/instrução que iniba os Directores dos ... de ... a adequar os horários às necessidades familiares dos seus trabalhadores em nome de um denominado interesse público.*
7. *Cabe-nos referenciar que a invocação do interesse público carece sempre de adequada fundamentação, para poder ser considerada tal como dispõem as normas do Código do Trabalho respeitantes a esta questão e o nosso Código do Procedimento Administrativo exigindo-se sempre que nos casos em concreto o mesmo seja sempre avaliado e ponderado, face a todas as circunstâncias alegadas pelas partes.*
8. *É pois com manifesta estranheza, que tomamos nota da '(...) orientação', a qual vem ao arrepio das recomendações da promoção, emanadas das instâncias internacionais, relativamente à concretização do aludido princípio, sendo já longo o percurso nestas matérias em projectos comunitários onde se têm estabelecido parcerias. Consideramos assim que o teor da aludida informação deve ser repensado" por ser contrário à efectividade e até ao constrangimento da operacionalização do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida privada.*

*Quanto ao caso em apreço, o nosso voto contra é reforçado pelo facto de a trabalhadora que solicita o regime de flexibilidade não o ter visto recusado pelo seu superior hierárquico, quando em 2006 também o solicitou, considerando-se que não existem razões novas, devidamente concretizadas e individualizadas nos autos, que fundamentem, nos termos legalmente exigíveis pelo n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004 de 29-7, a recusa na concessão do horário.*