

## PARECER N.º 104/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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  
Processo n.º 176 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05/02/2015, da ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Professora Auxiliar do Departamento ...

1.2. Com efeito, por carta datada de 20/01/2015 e recebida pela entidade empregadora em 22/01/2015, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

*..., Professora Auxiliar do Departamento de ..., moradora ... e com telefone n.º ... vem expor e requerer a V. Exa o seguinte:*

1º

*A requerente é mãe de três filhas, nascidas em 29/09/2007, 08/06/2009 e 24/02/2014 e com 7 anos, 5 anos e 11 meses de idade, respetivamente.*

2º

*A requerente declara, sob compromisso de honra, que as suas filhas habitam consigo em comunhão de mesa e habitação.*

3º

*De acordo com o artigo 36 n.º 1 da Lei n.º 59/2008 o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário. Nos*

*termos do artigo 56 n.º 2 da Lei n.º 7/2009, que aprova o Código do Trabalho, considera-se trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

4º

*Assim, a requerente entende ter direito a trabalhar em horário flexível, por forma a que lhe seja possível conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar de modo a poder acompanhar os horários escolares das suas descendentes.*

5º

*De acordo com o parecer nº 15/CITE/2010 da CITE sobre a duração do período para intervalo no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a requerente solicita que seu intervalo de descanso seja de 30 minutos a praticar entre as 12h e as 14h.*

6º

*Deste modo, a requerente, solicita que o seu horário de trabalho esteja compreendido entre as 9h45m e as 18h15m de Segunda a Sexta-feira, com um intervalo de descanso de 30 minutos a praticar entre as 12h e as 14h, com início a 2 de março de 2015 e término a 31 de agosto de 2020, altura em que a sua filha mais nova ingressará no 1º ano do 1º Ciclo do Ensino Básico.*

*Face ao exposto requer-se a V. Exa que o horário indicado pela requerente seja respeitado para o exercício da atividade letiva, mas também para as demais atividades docentes, nas quais se inclui a vigilância de provas de avaliação.*

- 1.3.** Por carta datada de 29/01/2015, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido de horário flexível, com fundamento em:

*Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa em 20 de janeiro de 2015, vimos dizer o seguinte:*

*Como é do conhecimento de V. Exa a CITE já se pronunciou anteriormente*

*sobre um outro pedido por si apresentado em 2013, através do Parecer 48/CITE /2013, que anexamos.*

*No referido parecer a CITE refere que, dentro do possível, a ... deve garantir “a atribuição de horários a ambos os progenitores, trabalhadores da mesma entidade empregadora, que viabilizem que, pelo menos, um dos progenitores assegure o acompanhamento do filho aos sábados e domingos”.*

*Como V. Exa saberá, aliás situação que já ocorria em 2013 e que se mantém, por vezes mostra-se necessária a marcação de vigilância de exames aos sábados, podendo, por razões de organização do serviço, mostrar-se necessária a sua presença nas mesmas, o que ocorrerá muito esporadicamente.*

*Se tal ocorrer, isto é, na eventualidade de ser convocada para uma vigilância de exame a um sábado, a ... terá naturalmente em conta (como sempre tem tido) a recomendação da CITE, assegurando que pelo menos um dos progenitores possa assegurar o acompanhamento das suas filhas menores.*

*Nestes termos indefere-se o pedido (ex vi o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho) aceitando, no entanto, de forma a que possa acompanhar as suas filhas, que o seu horário de trabalho fique compreendido entre as 09H45 e as 18H15 de segunda-feira a sábado com um intervalo de descanso de 30 minutos a praticar entre as 13H00 e as 14H00.”.*

- 1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, por carta datada de 02/02/2015 e rececionada no mesmo dia pela entidade empregadora, em que afirma que:

*“A recomendação da CITE presente nos pontos 2.33 e 3.2 do Parecer n.º 48/CITE/2013 refere-se ao procedimento recomendável no caso da existência de uma pluralidade de trabalhadores com necessidades semelhantes, o que não é certamente o caso.*

*Além disso, a proposta de horário que me é dada, das 9h45 às 18h15 de segunda-feira a sábado excede em muito as 40h de trabalho semanal previstas*

*na lei.*

*Sempre fiz, e nunca me recusei nem recuso a fazer, vigilâncias. Contudo, não me é possível fazê-las ao sábado pois, como é de fácil compreensão e em meu entender atendível, sendo mãe de três crianças de tenra idade e apresentando uma disponibilidade profissional das 9h45 às 18h15, durante 5 dias por semana, só ao sábado é possível que elas façam as atividades imprescindíveis ao seu desenvolvimento integral e não é possível que um só progenitor acompanhe as três em simultâneo em diferentes lugares, nem elas são ainda autossuficientes. Tratando-se de uma família numerosa, é imprescindível, que, atempadamente, se saiba o seu horário de trabalho a fim de que seja possível organizar as tarefas imprescindíveis às necessidades de cada membro do agregado familiar. Dado haver outros dias em que posso fazer vigilâncias, não vejo motivo para o indeferimento do meu pedido, a não ser a falta de vontade da entidade empregadora e a falta de respeito pelos direitos consagrados no Código de Trabalho e na Constituição da República Portuguesa, referentes à proteção da maternidade, paternidade, direitos da criança e seus progenitores.*

*Tudo isto me tem causado grande perturbação e desgaste pessoal, familiar e profissional, pois continuamente vejo os meus direitos ultrapassados, sentindo-me discriminada e vendo-me impedida de progredir profissionalmente. Apesar de pertencer ao corpo docente da ... desde fevereiro de 1999, estou convicta de que, por punir pelos meus direitos de mulher e mãe, tenho sido prejudicada, não só na distribuição de serviço docente de unidades curriculares relacionadas com a minha área de investigação mas também noutra serviço docente que eventualmente me interesse e que, na maioria das vezes, é atribuído a docentes mais novos na categoria, o que francamente se opõe ao disposto na alínea a) do Art.º 4.º do Cap. II do Código de Ética da ...*

*“O respeito pela igualdade de oportunidades de toda a comunidade académica, não só ao nível do acesso e desempenho dos estudantes bem como no da progressão das carreiras profissionais dos docentes, investigadores, trabalhadores não docentes e não investigadores, sem qualquer tipo de discriminação.”*

*Face ao exposto, considero que o meu pedido de horário flexível deverá ser*

*aceite nos termos em que foi solicitado.*

*Com os melhores cumprimentos”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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. Os trabalhadores em apreço celebraram com a ... contrato administrativo de provimento.
- 2.4. Nos termos do disposto no artigo 91.º do Regime de Vinculação, de Carreiras e Remuneração, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, os trabalhadores em contrato administrativo de provimento transitam, em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato, para a modalidade de nomeação ou para a de contrato. Se se trata de funções de autoridade são nomeados, se se trata de funções técnicas são contratados.
- 2.5. As funções exercidas pelos professores são eminentemente técnicas, pelo que

transitaram para a modalidade de contrato e, no caso em apreço, tendo em conta o despacho do Senhor Reitor ... de 3/02/2012, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, concluindo-se, assim, que aos identificados trabalhadores é aplicável, para além do Estatuto da Carreira Docente Universitária, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação conexas.

- 2.6.** Nestes termos, para execução dos direitos de parentalidade, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º, sob a epígrafe horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.7.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.8.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** No caso em apreço, o pedido respeita os requisitos legais e a entidade empregadora respeitou a tramitação legal,  
  
Porém,
- 2.11.** A ... não apresenta, pois, razões que possam identificar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelos trabalhadores, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.
- 2.12.** Por outro lado, embora no âmbito das relações jurídico laborais o princípio seja o da vontade das partes, na verdade, no caso em análise, não é possível concluir inequivocamente que, em consonância com a razão legal inerente à obrigatoriedade de fundamentação da recusa, seja impossível conceder um horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora, por motivos imperiosos relacionados com o funcionamento dos Departamentos ..., no caso da trabalhadora ... ou com a impossibilidade de a substituir.
- 2.13.** Por último, e perante quaisquer situações que já ocorram ou venham a ocorrer, em que se verifique a colisão de direitos de valor idêntico, designadamente, no caso da entidade empregadora, no cumprimento dos normativos invocados ao longo deste parecer, tiver de proporcionar condições de conciliação entre a



atividade profissional e a vida familiar a uma pluralidade de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da instituição.*

- 2.14.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.
- 2.15.** Na verdade, a atribuição de horário flexível aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidade familiares não é um direito absoluto e não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que está obrigado ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto no artigo 335.º do código civil conforme supra referido.
- 2.16.** Face ao exposto, conclui-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram invocados motivos imperiosos relacionados com o funcionamento do Departamento onde leciona aulas que não permita a atribuição do horário tal como requerido pela trabalhadora, nem foi demonstrada a impossibilidade de a substituir, no caso de ser indispensável.
- 3.2.** Recomendar à ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requerido, e de acordo com o previsto nos n.os 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**