

## PARECER N.º 455/CITE/2015

**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 1496 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.10.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de vigilante.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recebido pela entidade empregadora a 24.08.2015, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Exmos. Senhores,*

*Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionário, (...) solicitar nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (...) a aplicação do regime de horário flexível, motivado por responsabilidades familiares.*

*(...)*

*Para tanto, informo V. Exas. que como referi em cima, tenho uma filha (...), sendo que vive comigo e com a minha esposa, (...) em comunhão de mesa e habitação.*

*Face ao aqui solicitado, eu vosso trabalhador, preciso dentro do período normal de trabalho diário, optar pelo seguinte horário:*

*- segunda a sexta feira entre as 8H30 e as 19H com folgas aos sábados domingos e feriados.*

*(...)”.*

1.3. A intenção de recusa, datada de 07.09.2015, compõe-se da Informação que a seguir se transcreve:

*“Exmo. Senhor,*

*Somos a acusar a receção do pedido formulado por V. Exa., nos termos do qual pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho de 08:30H às 19:00H de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados, fundamentando a sua pretensão no facto de ter uma filha menor e do cônjuge mulher trabalhar por turnos, com folgas rotativas.*

*Tal como é do seu conhecimento pessoal, nesta empresa tentamos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite.*

*Além de que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 08:30h e as 19:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56º 57º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. (...).*

*A prestação de serviços de segurança nos clientes onde se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades do cliente e da própria atividade desenvolvida. A flexibilidade pretendida por V. Exa. converteria em fixo o seu atual turno de trabalho, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa. Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta empresa, no serviço que presta aos clientes, a qual não se coaduna com a “flexibilidade” pretendida.*

*Além de que, encontrando-se inserido num grupo de trabalho cujo local de trabalho se encontra adstrito a determinado cliente - ... - neste momento nesse grupo de trabalho existem seis trabalhadores a solicitar esse regime de flexibilidade, a autorização do pedido de flexibilidade de horário, nos termos pretendidos, prejudicaria de forma séria o normal funcionamento da empresa uma vez inviabilizaria a prestação de serviços de segurança/vigilância contratados pelos clientes onde se encontra a exercer funções. É apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadores nas instalações dos clientes. Este sistema de horários rotativos é também essencial para garantir a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários. Com efeito o sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos trabalhadores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.*

*No caso concreto analisada a situação do trabalhador e da sua esposa verifica-se ainda que ambos laboram em regime de turnos rotativos, mas o cônjuge mulher não labora em horário de trabalho noturno e possui folgas aos fins de semana.*

*(...)*

*Tendo presente o que ficou exposto, comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas, uma vez que, pelos motivos acima referidos, não é possível à ... atribuir-lhe o horário das 08:30 às 19:00H de segunda a sexta-feira, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos.*

*Nesta conformidade, e face à intenção de recusa do seu pedido, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação.”*

**1.4.** De acordo com a apreciação feita pela trabalhadora requerente a 14.09.2015, lê-se, sucintamente, o seguinte:

*“Exmos. Senhores,*

*(...)*

*Para além do já referido, vejo V. Exas. argumentar que estou agregado a um cliente que trabalha por turnos rotativos e que juntamente comigo trabalham mais seis colaboradores a fazerem o mesmo pedido, o que prejudicaria de forma séria o normal desenrolar do serviço no cliente.*

*Perante tal, parece-me haver aqui algum equívoco, pois estou a prestar serviço num cliente há onze meses, que tem um horário fixo, das 15H00 às 24H00, “...” e com uma rotação de carga horária e folgas completamente desconexas, o que me está a impossibilitar de desempenhar o motivo pelo qual decidi pedir a aplicação do regime de horário flexível, única e simplesmente, motivado por responsabilidades familiares.*

*Quanto ao fato alegado por V. Exas, dizendo que eu trabalho com mais seis trabalhadores, gostava que me identificassem os seis colegas que trabalham comigo, conforme V. Exa. disse, e que pretendem desempenhar um horário similar ao que estou a pedir.*

*Conforme será possível V. Exas. verificarem nas escalas dos últimos seis meses, que deixo anexadas a esta carta existe um único turno, feito por mim, sendo que existe outro colega na escala somente para fazer as minhas folgas, e nomeadamente completar carga horária das suas escalas.*

*No que se referem ao trabalho da cónjuge mulher, em que esta não labora em horário de trabalho noturno, a mesma e conforme foi possível ver nas escalas dela, que também vos enviei na primeira carta, entra ao serviço as 06H30, e faz a sua deslocação de comboio, para o posto de trabalho, ... de Espinho sendo possível prestar serviço em outras Bilheteiras.*

*(...)*

*Conforme também podem ver nas escalas da minha esposa o horário mais tarde que ela sai é às 22H30 e só tem comboio para vir para casa às 23H04, sendo que chega à estação de ... à 01H17 chegando a casa por volta da 01H30.*

*Por isso deixo (...) a questão:*

*-Têm conhecimento de alguma criança de 2 anos que sobreviva sozinha nestas condições de ausência dos pais???*

*Nestes horários, sendo que se atualmente o horário que desempenho até seria compatível com o cumprimento das responsabilidades familiares que tenho, no turno em que a minha esposa vai trabalhar de manhã, torna se completamente incompatível noturno da tarde e no turno da noite, daí a necessidade do pedido de horário flexível entre as 08h30 e as 19H00, horário em que a minha filha ficará ao cuidado de um infantário.*

*(...)*

*Aproveito ainda para referir que não vi preocupação nenhuma da empresa em tentar arranjar uma solução de compatibilidade e harmonia para com as duas partes, tendo em conta o grande e diverso leque de clientes com horários que seriam compatíveis com o aqui pedido por mim, argumentando sempre de uma forma imperiosa e sem qualquer intenção de resolução da questão, demonstrando uma despreocupação com os motivos por mim referidos, e alegando outros interesses.*

*Tais factos podem ser verificados na carta de recusa que me enviaram, em que não foram capazes de fazer uma proposta harmoniosa e compatível com os interesses de ambas partes.*

*Para que fique bem claro o motivo do pedido de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, deve-se unicamente ao desempenho das responsabilidades familiares, que eu e a minha esposa temos, e não por outros motivos que parecem querer demonstrar na carta de recusa.*

*(...)"*

## **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.º 1 do art.º 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

---

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

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/as 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 desígnios 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, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário flexível de “*segunda a sexta-feira entre as 8H30 e as 19H com folgas aos sábados domingos e feriados.*”



- 2.8.** Ora o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado na ... a 24.08.2015, tendo a entidade empregadora notificado o trabalhador da intenção de recusa dentro do prazo legalmente previsto. Contudo, o trabalhador fez a sua apreciação a 14.09.2015, sendo que a entidade empregadora apenas remeteu o processo para emissão de parecer prévio da CITE a 07.10.2015, isto é, após os cinco dias previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Diga-se, que na carta enviada à CITE, é a própria entidade empregadora que reconhece a preterição do prazo para a remissão do processo a esta Comissão ao dizer: *“Desde logo somos a informar que, por lapso, o processo não foi enviado, para apreciação da CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador (...).”*
- 2.10.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. c) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos *“se não submeter o processo à apreciação da entidade competente (...) dentro do prazo previsto no n.º 5”*.
- 2.11.** Nestes casos, o efeito jurídico determinado por lei torna extemporânea a análise da fundamentação constante da intenção de recusa. No entanto, diga-se que ainda assim, a entidade empregadora não apresenta razões objetivas e inequívocas que demonstrem exigências imperiosas do seu funcionamento, nem de que forma o horário é impraticável ou no facto de ser impossível a substituição do trabalhador.
- 2.12.** Refira-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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., uma vez que não foi cumprido o prazo legalmente previsto nos n.º 5 do artigo 57.º e, portanto, o pedido do trabalhador está aceite nos seus precisos termos.
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 21 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**