

## PARECER N.º 473/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1535 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 15.10.2015, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Topógrafo.

**1.1.1.** Em 16.09.2015, a entidade empregadora recebeu do trabalhador o pedido de trabalho em regime de horário flexível que se transcreve:

*“..., funcionário n.º ..., Topógrafo, no ..., desta empresa, Pai de 2 filhas menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação, vem deste modo solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, a alteração do horário de trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível às filhas menores de 12 anos, com a seguinte modalidade de horário:*

*- 8:00 – 12:00h e 13:00 – 17:00h*

*(...).”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, datada de 17.09.2015, consta o que a seguir se transcreve:

*“Acusámos a receção do seu requerimento, com a referência em assunto, o qual nos mereceu a melhor atenção e consideração. Porém, depois de analisarmos e avaliarmos a exposição, cumpre-nos informar que não pudemos deferir o seu pedido, nos precisos termos em que o colocou.*

*Isto porque, atendendo ao serviço que os topógrafos têm que desenvolver conjuntamente na componente de interação com os técnicos do ... e com o trabalho de back office para estabelecer pontos de situação das atividades desenvolvidas ao longo do dia. Trabalho este que necessita de permanente atualização, e que só é possível garantir com a presença de todos os técnicos envolvidos, no mesmo período de laboração, sem causar constrangimentos operacionais, para o integral cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos pelo Departamento ..., objetivos estes sobejamente conhecidos e aceites por toda a equipa desde o início do ano.*

*Ressalva-se ainda o facto de que o horário de trabalho fixo estabelecido na Sede é das 9:00 às 18:30 horas com respetivo intervalo da hora do almoço, pelo que lhe propomos, o seguinte horário flexível:*

- *Período da manhã – das 8:30 horas às 12:30 horas*
- *Período da tarde – das 13:30 horas às 17:30 horas*

*(...).”*

**1.2.** A 09.10.2015, o trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir, sucintamente, transcritos:

*“(...)*

*A resposta de V. Exas. foi no sentido de indeferirem o pedido de alteração mediante a invocação de especificidades do serviço ao qual está adstrito e propondo, em alternativa, um horário de trabalho das 08H30 às 12H30 e das 13H30 às 17H30.*

*Como será do conhecimento de V. Exas., o requerente presta funções de topógrafo no Departamento de (...) onde cumpre exatamente um horário de trabalho correspondente ao horário de trabalho agora proposto por V. Exas., das 08H30 às 12H30 e das 13H30 às 17H30.*

*(...)*

*Por isso, estando ainda em vigor esse mesmo horário, o requerente não pode deixar de considerar a proposta de V. Exas. inusitada.*

*Por outro lado, o requerente não entende agora a imperiosa necessidade de os topógrafos exercerem conjuntamente as suas atividades com os técnicos de ... e com o trabalho de back office quando o outro colega que exerce iguais funções de topógrafo no mesmo Departamento tem vindo a cumprir, desde que exerce funções neste Departamento, um horário de trabalho das 07H00 às 14H00 de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> e ao Sábado das 07H00 às 12H00.*

*Além de que, os apontados técnicos de ..., com os quais o requerente tem de colaborar no mesmo período de trabalho para alegadamente não causar constrangimentos operacionais que comprometem o integral cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos para o Departamento, cumprem eles próprios horários de entrada e de saída diferentes.*

*Apesar destas diferenças de horários, V. Exas. poderão confirmar que nunca foi posta em causa ou sequer prejudicada a comunicação e troca de informações entre os topógrafos e esses técnicos, tendo vindo a ser integralmente cumpridos os objetivos e metas anuais estabelecidos pelo Departamento dependentes do trabalho dos mesmos.*

*(...)*

*Face ao exposto, não resultam plausíveis as razões que fundamentam a exceção de recusar o direito solicitado, nada obstando a que o requerimento apresentado seja aceite nos termos formulados.*

*(...)"*

## 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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”*

(Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** 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, na redação dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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;

---

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.6.1.** 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível das 08:00h às 12:00h e das 13:00h às 17:00h.
- 2.10.** Importa esclarecer que a CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação de um horário flexível, pelo/a requerente, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária



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.

- 2.11.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada 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 consequente 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.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração 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 em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.



- 2.13.** Ora, como decorre do referido anteriormente neste parecer a entidade empregadora não demonstrou a impossibilidade de atribuição da flexibilidade requerida, bem como não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.14.** Além disso, a entidade empregadora, não concretiza, em sede de intenção de recusa, os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente.
- 2.15.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos 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.
- 2.16.** Aluda-se, ainda, para o facto de 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-se de

modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
  
- 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 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**