

## **PARECER N.º 5/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 1917 – FH/2015

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 09.12.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria técnica de ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora a 13.11.2015, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., (...) a desempenhar funções correspondentes à categoria de Técnica de ... na ..., desde 04 de agosto de 2006 (...) no ... na área de ..., venho este meio, nos termos do Art.º 56.º do Código de Trabalho/parentalidade, solicitar autorização para exercer funções em horário flexível, em regime regular, das 08:30 – 17h00, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, até aos 12 anos de idade da minha filha, mediante condições e fundamentação que enuncio:*

*a) Tenho uma filha de 5 anos (nascida a 19/01/2010) que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*(...)*

*Consciente das necessidades operacionais e de que a penosidade dos horários deve ser equitativa, mas visto haver mais colegas a usufruir do horário regular, pedia a V. Exas que considerassem o meu pedido, para que possa usufruir do*

*direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, segundo a alínea b, do n.º 1 do Art.º 59.º da CRP.*

*Peço que me seja atribuído horário de segunda a sexta, exceto feriados, das 8h30 às 17h00, para melhor conciliação com horário de abertura da escola e chegada ao local de trabalho sem atrasos.”*

- 1.3.** A intenção de recusa notificada e recebida pela trabalhadora requerente em 24 de novembro de 2015, compõe-se do que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*No que diz respeito ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, recebido a 13 de novembro de 2015, foi o mesmo objeto de uma análise atenta, numa tentativa de se encontrar uma solução equilibrada que permita conciliar as necessidades operacionais da Empresa, com as necessidades pessoais que motivaram o referido pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo do regime de proteção da parentalidade.*

*Assim, serve o presente para informar que, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, entende-se por flexibilidade de horário, aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo ao empregador a elaboração do horário de trabalho em consonância.*

*Como é do S/ conhecimento, no exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas nos ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade num período de funcionamento contínuo de 24 horas sobre 24 horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados. Em consonância, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção 1 do Anexo V do AE*

*aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

*De facto, tendo em consideração o tipo de atividade da ... e porque a mesma está organizada por turnos, com entradas e saídas sucessivas e encadeados de forma ininterrupta, torna-se impossível à Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, conceder horários flexíveis aos seus trabalhadores, nos termos e com os contornos previstos no artigo 56.º, n.º 3 do Código do trabalho.*

*Relativamente às folgas fixas que requer (sábados, domingos e feriados), como é do seu conhecimento, da totalidade dos trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos à Área de ..., na ..., encontram-se, neste momento, 38% a beneficiar de horários de trabalho especiais com as consequentes restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis. Pelo que, neste momento, é impossível à ... conceder horários regulares com folgas fixas, ao abrigo dos direitos da parentalidade, tendo em consideração a percentagem já mencionada de trabalhadores a laborar ao abrigo de horários especiais e, por uma questão de igualdade de tratamento dos seus trabalhadores, não será prorrogado esse tipo de horário aos que gozem do mesmo atualmente.*

*Ainda assim, ou seja, face a este enquadramento jurídico e operacional supra mencionados, com o intuito de ir ao encontro das necessidades de acompanhamento parental por si invocadas, às quais somos sensíveis, a ... propõe conceder-lhe, ao abrigo da proteção da parentalidade, um horário especial com amplitude diária entre as 08h30 e as 17h00 e folgas rotativas, por um período de 1 (um) ano.*

*Certos de que o horário especial proposto ao abrigo dos direitos da parentalidade lhe permitirá o devido acompanhamento da sua filha menor, sem simultaneamente sobrecarregar os restantes colegas de trabalho e assegurando a continuidade da atividade operacional, (...)."*

- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora, em 1 de dezembro de 2015, como de seguida se transcreve:

*“Tendo presente a vossa comunicação n.º ... de 24 de novembro de 2015, venho por este meio apresentar contestação fundamentada à recusa ao meu pedido de horário flexível.*

*Com efeito e tal como documentado no meu pedido:*

- tenho uma filha menor de 5 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação;*
- encontro-me numa situação de monoparentalidade;*
- não tenho qualquer apoio familiar, nomeadamente dos meus pais, que residem a mais de 200 km;*
- o estabelecimento de ensino que a minha filha frequenta tem horário de funcionamento regular entre as 07h30 e as 19h00, de 2ª a 6ª feira.*

*O horário que me é proposto, ainda que satisfaça parcialmente o meu pedido, coloca-me constrangimentos inultrapassáveis e não me permitirá o devido acompanhamento da minha filha menor, pois não dá resposta à necessidade de acompanhamento aos fins de semana e feriados, por ser de folgas rotativas.*

*Os constrangimentos que o horário que me é proposto me colocam, podem mesmo, no limite, colocar em causa os meus deveres enquanto mãe da ..., nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-me consequências com a justiça.*

*A empresa fundamenta a sua recusa no “cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia”, no entanto é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*

*Não posso deixar de referir também que, os motivos invocados na recusa ao meu pedido (necessidades operacionais permanentes), são assegurados pelos cerca de 400 trabalhadores da ... que trabalham na área de passageiros, não me parecendo que o meu pedido (cuja fundamentação é também ela de carácter excepcional, não*

se podendo considerar “normal”) possa por em causa o funcionamento da empresa.

Para além disso:

- não há horários com amplitude de 24 horas (H24) na área de passageiros
- é a área mais desigual em termos de “equidade” com vários grupos com penosidades completamente diferentes (ex: grupos dedicados sem adaptabilidade, operação geral com adaptabilidade, grupo ... com noites frequentes)

Por outro lado não me parece que o horário solicitado venha pôr em causa o funcionamento da empresa, pois são do meu conhecimento inúmeras outras excecionalidades na área de ..., onde existem, pelo menos, 14 horários de 2ª a 6ª feira, não muito diferentes do meu pedido (081SP, 082SP, 085SP, 088SP, 089SP, 091SP, 104SP, 108SP, 110SP, 112SP, 118SP, 129SP, 130SP e 137SP), já para não falarmos no ...

Para além disso, tendo presente a alegação, da empresa de que “Da totalidade dos trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos à ..., na ..., encontram-se neste momento 38% a beneficiar de horários de trabalho especiais”, não deixa de ser estranho esta alegação, uma vez que são conhecidos inúmeros casos de trabalhadoras de outros setores da empresa que como consequência do seu pedido de horário flexível, foram transferidas para a área de passageiros, com a alegação de que era uma área com “muita gente” e em que esses pedidos ficariam “diluídos”.

Para finalizar, recordo também que a alínea a) do n.º 1, do Art.º 59 da CRP (...)

Pelo exposto solicito a reapreciação do meu pedido, mantendo a rotação que tenho hoje, de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados com a alteração mencionada para as 08:30/17:00.”

## 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 art.º 57º 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;

---

<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”.

**2.4.2.** 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.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível das 8h30 às 17h00, de segunda a sexta-feira.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a 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 for 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 a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Assim, diga-se que a entidade empregadora não apresentou razões que demonstrem exigências imperiosas do seu funcionamento, nem se verifica objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza 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.
- 2.10.** Neste âmbito, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, designadamente no âmbito do horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

- 2.11.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime 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 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.
- 2.12.** Todavia, 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 e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 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 pela trabalhadora ...
- 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 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 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**