

## **PARECER N.º 70/CITE/2016**

**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 195 – FH/2016

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 28.01.2015 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 profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora, deu entrada no ... a 09.12.2015, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., a exercer funções no ..., (...), venho, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei número 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

*Que me seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de Segunda a Sexta-feira, das 8 horas às 18 horas, uma vez que:*

*1. Tenho ao meu cuidado a minha filha ..., com 11 meses, nascida a 22 de dezembro de 2014, integra o meu agregado familiar, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*(...)*

*3. O meu marido exerce funções ... de loja ... trabalhando em regime diurno e noturno (entre as 10 horas e as 23 horas e 30 minutos) em horário rotativo dias úteis, fins de semana e feriados.*

4. Assim, a minha filha, ... fica exclusivamente dependente dos meus cuidados, pois não tenho ninguém que possa tomar conta dela fora do horário do infantário.

5. Para os aludidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido perdure até a minha filha, ... completar a idade de 12 anos.”

**1.3.** A 29.12.2015 a trabalhadora foi notificada do que a seguir se transcreve:

*“Na sequência do requerimento apresentado por V.Ex<sup>a</sup>., sobre o assunto supra referido, e dado que o mesmo não está devidamente instruído solicita-se que o reformule preenchendo o impresso anexo, nomeadamente as alíneas a); b) e c).”*

**1.4.** A 04.01.2016 a trabalhadora entregou um formulário próprio do ... a solicitar o horário flexível, de acordo com a exposição que já havia entregado.

**1.5.** A 01.02.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção do ..., mediante a seguinte mensagem de correio eletrónico:

*“Boa Tarde*

*Face ao pedido de horário flexível solicitado por V.Ex<sup>a</sup>. cumpre informar que o mesmo foi autorizado por deliberação do Conselho de Administração de 19/01/2016”.*

## **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;
- 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

---

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

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 “*Segunda a Sexta-feira, das 8 horas e às 18 horas*”.
- 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.** Ora, o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado na entidade empregadora a 09.12.2015, tendo a entidade empregadora até dia 29.12.2015, inclusive, para notificar a trabalhadora, por sua vez a trabalhadora apenas recebeu uma comunicação por forma a instruir o processo, tendo sido comunicada a intenção/decisão da entidade empregadora apenas em 01.02.2016, ou seja, 34 dias após o prazo legalmente previsto.
- 2.10.** Refira-se ainda que a entidade empregadora solicitou o parecer prévio à CITE ainda antes de ter comunicado à trabalhadora a decisão, isto é em 28.01.2016.
- 2.11.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. a) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos *“se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”*.
- 2.12.** Em 12.02.2016, após contacto telefónico da CITE, de modo a questionar se à trabalhadora fora dado conhecimento de todos os despachos exarados no seu pedido, a entidade empregadora remeteu e-mail aos serviços da Comissão com o seguinte teor:
- “Na sequencia de contato telefónico cumpre informar que os pedidos de horário flexível formulados pelas Enfermeiras (...) e ... foram autorizados condicionados à revisão de todos os horários flexíveis aja autorizados no serviço de modo a que todos possam beneficiar dos mesmos direitos, mantendo as dotações definidas por turno e sem comprometer o regular funcionamento do mesmo.*
- Por não se tratar de uma autorização plena foram os processos remetidos a essa CITE.*

*Anexa-se mail enviado às Enfermeiras.”*

**2.13.** O e-mail remetido à enfermeira refere o seguinte:

*“Boa tarde*

*Na sequência do mail infra vimos complementar a informação sobre o horário flexível o qual foi autorizado por Deliberação do Conselho de Administração de 19/01/2016, devendo a Exm<sup>a</sup>. Enfermeira Chefe rever todos os horários c/ flexibilidade aprovados de forma a que todos os enfermeiros possam beneficiar dos mesmos direitos, mantendo as dotações definidas por turno e sem comprometer o regular funcionamento do serviço.”*

**2.14.** Com efeito, pode inferir-se que a trabalhadora não teve conhecimento dos despachos referidos e que, por consequência, não teve possibilidade de, em tempo, argumentar sobre o que a entidade empregadora apelida de “autorização condicionada”.

**2.15.** Ora, 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

pela trabalhadora ..., pela preterição do prazo legalmente previsto no n.º3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, estando o pedido aceite nos seus precisos termos.

- 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 17 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**