

**PARECER N.º 204/CITE/2017**

**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 510/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 28.03.2017 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 auxiliar.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 21.02.2017, refere o que a seguir se transcreve:

*"..., (...)*

*Vem,*

*na qualidade de funcionária e, nos termos do disposto nos art.ºs 33.º, 35.º, n.º 1, als, p), r), e s), 36.º, 56.º e para os efeitos previstos no art.º 57.º, todos do Código do Trabalho e ainda no art.º 57.º, todos do Código de Trabalho e ainda no artigo 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, requerer a V.ª Ex.ª, se digne proceder à atribuição de horário flexível para a trabalhadora requerente que possui responsabilidades familiares.*

*Para tanto, informa:*

*(...)*

*2.º Além de um filho de 17 anos (...) possui o casal uma filha menor de idade, com 5 anos de idade, que frequenta o Jardim de Infância (...).*

*3.º A trabalhadora requerente necessita assim e para prestar o auxílio e apoio familiar adequados, não só à sua filha menor, mas também ao seu marido, de ter um horário flexível compatível, no mínimo, com a sua presença em casa no decorrer das horas de descanso e alimentação a menor e da sua saída e chegada a casa, isto é, da sua entrada e saída no autocarro escolar.*

*Pelo que, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 1, escolhe como modalidade de proteção na parentalidade a referida atribuição de horário flexível, conjugado com a dispensa de prestação de trabalho suplementar e de trabalho no período noturno, previstas nas alíneas p), r) e s) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho, devendo, pois, o seu horário de trabalho ser fixado ente as 8:30 e as 17:15 horas de cada um dos dias de segunda a sexta-feira de cada semana, o que requer.  
(...)"*

**1.3.** Com data de 13.03.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"(...)*

*Por carta que enviou com data de 20 de fevereiro de 2017, que foi por esta Instituição recebida em 21 de março de 2017, vem V. Ex.a pedir um regime de horário flexível, conjugado com a dispensa de prestação de trabalho suplementar e de trabalho noturno, devendo o seu horário ser fixado entre as 8,30 H e as 17,15 H, de segunda a sexta-feira. Juntou documentos comprovativos do que alega. Apreciado que foi o pedido, e compreendendo as razões invocadas, vem pela presente notificá-la da intenção de recusa, tendo em conta o disposto nos n.ºs 2 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, nos termos e com os seguintes FUNDAMENTOS:*

*DE FORMA LIMINAR*

*A) O HORÁRIO REQUERIDO NÃO CONSTITUI HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, NOS TERMOS DO ART.º 56º CT:*

*Pela análise do pedido formulado, verificamos que V. Exa. vem pedir um horário de trabalho entre as 8,30 H e as 17,15 H. Surpreendentemente, V. Exa. qualifica este horário de "flexível", invocando as normas do CT que suportam tal pedido.*

*Contudo, o horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende.*

*Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho. O horário de trabalho flexível é "aquele em que o*

*trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º n.º 2 do CT). Porém, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56.º n.º 3 do CT. Na alínea b) desse preceito legal, o legislador estipulou expressamente que o empregador deve “indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário...”. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT) de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, pois é a ele que legalmente compete a elaboração do horário.*

*Ora, V. Exa. tem um período normal de trabalho diário de 8 horas, e pretende um horário de trabalho com entrada às 8,30 H e as 17,15 H.*

*Assim, nos termos do seu requerimento, ..., fica completamente desprovida de qualquer poder na determinação/balizamento dos períodos de início e termo do período normal de trabalho. Ou seja, V. Exa. simplesmente ignora o disposto no artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. A sua entidade empregadora ficaria praticamente limitada a escolher a hora do intervalo de refeição, e nada mais.*

*Por tudo o que foi exposto, verifica-se que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT. Com efeito, o horário que V. Exa. requer não é um horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei. Deste modo, também por este motivo, se propõe a recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Apesar disso, e sem conceder,*

*DA DESCARACTERIZAÇÃO DO PEDIDO COMO REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL:*

*A Instituição Particular de Solidariedade Social designada por ..., como ... assegura, entre outros, a prestação dos serviços de alojamento, de fornecimento de refeições e acompanhamento das mesmas, de cuidados de higiene e conforto pessoal, de tratamento de roupas pessoais, de limpeza e arranjo diário dos aposentos, de mudança semanal da roupa de cama e atoalhados, ou sempre que a situação do cliente o justifique, de cuidados médicos e de enfermagem, de apoio Psicossocial, de atividades ocupacionais, recreativas e lúdicas, de utilização de serviços de barbeiro e cabeleireiro nos dias e horas para isso estabelecido, de*

*acompanhamento ao exterior desde que solicitado e explicitamente contemplado no contrato assinado pelo cliente, tais como: compras, consultas, exames médicos, entre outros, de encaminhamento para outros serviços.*

*(...)*

*Tais atividades desenrolam-se neste estabelecimento que se mantem em funcionamento 24 horas, todos os dias de semana, 365 dias por ano.*

*(...)*

*Por imposição legal, tem que ter um quadro de pessoal suficiente e capaz de assegurar a prestação de serviços 24 horas por dia, aliás, questão bem reforçada pela Inspeção da Segurança Social que recentemente ocorreu nesta Instituição.*

*Atentas as características da prestação de serviços desta Instituição, a gestão de pessoal, tem que satisfazer não só a imposição legal, mas a afetação de trabalhadores de diversas funções, em horário distribuído em regime de turnos e alternado, racionalizando os recursos financeiros, mas mantendo uma ratio entre o número de utentes e os trabalhadores.*

*Percebe bem, V. Ex.<sup>a</sup>, como estão distribuídos os turnos por todos os trabalhadores com as suas funções e quais os horários atribuídos aos restantes trabalhadores, sabendo ainda que alterar mesmo apenas o seu horário, atento os funcionários contratados para estas funções, poríamos em causa a organização proposta pelas entidades tutelares, para além de que a tarefa que V. EX.<sup>a</sup> exerce naquele horário é uma exigência imperiosa de funcionamento dos serviços desta Instituição*

*O regime de turnos alternados fixado existe exatamente como medida de flexibilidade que permite, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

*Por isso, e atenta as funções que V.Ex.<sup>a</sup> desempenha, trabalhadora auxiliar (cujo conteúdo funcional é a de proceder à limpeza das instalações e residências dos utentes, assegurar o transporte de alimentos e outros artigos, servir refeições em refeitório e fora deles e outras tarefas em atenção às suas aptidões e competências), é absolutamente imprescindível a organização e distribuição dos horários propostos e comunicados para o cabal funcionamento desta Instituição e dos serviços prestados.*

*À cautela, e sem prescindir,*

**DAS EXIGÊNCIAS DE FUNCIONAMENTO DESTA INSTITUIÇÃO:**

*Para além do exposto, verifica-se a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da empresa (e concretamente do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço) que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido. A elaboração do sistema de horários da Instituição teve em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados, nomeadamente: o horário de funcionamento do lar residencial e os restantes serviços associados e complementares, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das trabalhadoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradoras um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.*

*Perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da Instituição é através de um sistema de horários rotativos e encadeados.*

*É apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que estão sempre presentes o número mínimo de trabalhadoras na Instituição, durante todo o período de funcionamento. 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 colaboradores da Instituição condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Como sabe, o horário implementado permite que todas as colaboradoras distribuam equitativamente a penosidade de fazer o “horário da noite”. Por esse motivo, e como também é do seu perfeito conhecimento, a empresa assumiu com todas as auxiliares que trabalham 40 horas por semana (...) um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no “horário de noite” fosse equitativamente distribuída entre todos. Se a Associação concedesse a V. Exa. o horário que pretende, seria necessário submeter as suas colegas supra identificadas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estas teriam de realizar o “horário da noite” com maior frequência, bem como aos fins de semana.*

*Com efeito, o seu horário é das 12 horas às 20 horas, com dois dias de descanso, e se esta Associação aceitasse o seu pedido, teria de lhe conceder sempre o “horário da*

*manhã” e teríamos que suprir as horas das 17,15h às 20,00 horas. Consequentemente, as suas colegas de trabalho teriam de ser sempre afetadas a “horário noturno” e a fins-de-semana, sábado e domingo, ficando assim sujeitas a uma maior penosidade e prejudicando a conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a Instituição estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, o que provocaria um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a Associação), conflitos internos na equipa, e desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a Instituição e para o funcionamento da mesma.*

*Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria inviabilizar o sistema de horários rotativos que se encontra implementado, colocando em causa o funcionamento da equipa e consequentemente da Instituição. A sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Percebe V. Ex.<sup>a</sup> que a implementação do horário de trabalho pretendido por V. Ex.<sup>a</sup> obrigaria esta Instituição a ter de admitir uma outra trabalhadora ou alterar as funções que V. Ex.<sup>a</sup> exerce e para as quais foi contratada, o que manifestamente não pode acontecer.*

*Por outro lado, o pedido de dispensa de prestar trabalho suplementar e de trabalho noturno, e bem assim ao fim de semana, cria esta dificuldade acrescida de se aceitar o seu pedido.*

*(...)*

*Por fim, esta Instituição tem, como afirmado e provado, mais cinco funcionárias em condições de solicitar horário flexível e, em observância do princípio da equidade e igualdade, manifestou verbalmente, pelas razões ora apontadas, pretensão de recusa, o que bem foi percebido pelas trabalhadoras.*

*Em conclusão, o não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento da Instituição tem várias consequências, a saber:*

- a. Compromete o normal funcionamento das valências da Instituição;*
- b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de laboração deste tipo de estrutura de apoio a idosos, de higiene e segurança no trabalho;*
- c. Diminui a sustentabilidade financeira da Instituição, por carecer de novas contratações;*



*Conclui-se ainda, de outro modo, não será possível a estrutura desta Instituição assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço e jantar, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.*

*Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a requerente possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes, entre eles, aquelas que embora não tendo a sua categoria têm filhos menores de 12 anos, pondo em causa deste modo o princípio da equidade e igualdade).*

*Essa mudança implicava, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado, e absolutamente necessário, para o seu integral funcionamento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pela lei e pela tutela, como supra alegado.*

*E pelo que foi dito, deixariam de ficar convenientemente assegurados os serviços prestados aos utentes, face aos meios humanos necessários e disponíveis, à aplicação do horário pretendido por V. Ex.<sup>a</sup>.*

*Quanto à distribuição do referido horário pelos dias da semana, a Direção da Associação já manifestou a sua posição em carta remetida a V. Exa. em 2015, a distribuição do horário de trabalho por todos os dias da semana é urna necessidade do Lar, que se prende com a essência da sua atividade e dos serviços e cuidados que presta aos idosos.*

*O quadro de pessoal da instituição, dimensionado de acordo com as regras técnicas e respeitando a ratio imposta pela Segurança Social, obriga a que todas as funcionárias tenham disponibilidade para prestar serviço em todos os dias da semana.*

*O quadro de pessoal da instituição, dimensionado de acordo com as regras técnicas respeitando a rácio imposta pela Segurança Social, obriga a que todas as funcionárias tenham disponibilidade para prestar serviço em todos os dias da semana.*

*A Direção da Associação continuará a permitir o descanso aos fins de semana de forma alternada, dentro do possível, no mínimo cumprindo o disposto no CCT para o sector das IPSS.*

*Importa terminar por transmitir a V. EX.<sup>a</sup> que não determinou o período em que iria iniciar ou pretender iniciar a horário que propõe e não refere qualquer limite temporal para a sua aplicação.*

*Assim — além do que já se alegou — exigências imperiosas de funcionamento desta Instituição, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido.*

*(...)*”.

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 21.03.2017, nos termos a seguir transcritos:

*“..., tendo sido notificada da intenção de recusa do pedido formulado quanto ao horário de trabalho flexível, vem dizer o seguinte:*

*1.º Em primeiro lugar, a interessada não concorda com os fundamentos expostos por V<sup>as</sup> Ex<sup>as</sup>, para tentar justificar a recusa do pedido e, por várias razões.*

*2.º Desde logo, porque um dos fundamentos de recusa fixa-se na alegação de que o horário requerido não constitui um horário flexível, o que não corresponde à verdade, pois, aquilo que a interessada fez, foi apresentar um exemplo de horário à entidade empregadora, para que, a mesma analisando a situação em questão, pudesse apresentar a alternativa a esse horário e diferente do que a trabalhadora tem agora, não significando que fosse impreterivelmente esse o horário requerido, pois não é de todo o caso, em apreço.*

*3.º E, mesmo o horário apresentado, porque englobava horários que coincidem com os horários de descanso e alimentação das trabalhadoras, é, claramente flexível.*

*4.º sendo certo que, aquilo que a aqui interessada fez, foi, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e, uma vez que preenche os requisitos para tal e, por se demonstrar de uma extrema necessidade, requerer que lhe fosse aplicado /escolhido um horário flexível, porquanto, como é do conhecimento desta Instituição e sua entidade empregadora, tem uma filha menor de cinco anos e tal instituto não é usufruído pelo seu marido, pai da menor.*

*5.º Nessa sequência, requereu que tal lhe fosse aplicado, para que a entidade empregadora apresentasse ou passasse a fixar-lhe um horário flexível (...)*

*6.º Contudo, a entidade empregadora, apenas se limitou a rejeitar a proposta apresentada pela trabalhadora apresentada, sem apresentar qualquer alternativa ao horário sugerido, pois que, a mesma não se opõe a uma eventual alternativa de*



*horário, desde que, a mesma consiga estar em casa sempre que a filha chega do infantário e quando lhe prepara a refeição e de manhã, quando a veste, calça e lhe dá a refeição e após a coloca no autocarro, não se opondo a trabalhar para além ou entre esses horários.*

*7.º E, desde que, não tenha a mesma de prestar trabalho suplementar, conforme requerido e lhe é facultado pelo artigo 59.º do CT.*

*8.º Por outro lado, é falsa a alegação de que a pretensão da trabalhadora seja um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas, quando a mesma apresentou na sua exposição, as razões que a obrigam a requerer um horário flexível e, diga-se, que são as que estão previstas legalmente, de forma a proteger as suas responsabilidades familiares, sendo pois um direito que lhe assiste.*

*9.º E foi nessa sequência que a mesma apresentou em exemplo de horário, que poderia cumprir, sem prejudicar a sua posição de mãe e sem deixar de cumprir as suas obrigações e tarefas diárias de trabalhadora, o que sempre fez, aliás, como a entidade empregadora bem sabe, apenas se opondo à prestação de trabalho suplementar, como a lei o permite, pois que, se assim não fosse, certo seria que a flexibilidade do horário nenhuma vantagem traria.*

*(...)*

*11.º Assim e salvo melhor opinião, que nos parece não ser a defendida pela entidade empregadora, foi exatamente aquilo que a trabalhadora fez, ao apresentar um exemplo de horário de trabalho, perfeitamente possível e flexível, com uma hora de início e uma hora de termo, sem que, por força disso, o trabalho prestado pela Instituição e sua entidade empregadora aos seus utentes ficasse em risco e, isto, pese embora, como se disse, esteja a mesma aberta a outras opções que lhe venham a ser apresentadas e desde que, lhe permitam cumprir com as mesmíssimas tarefas e responsabilidades familiares adiantadas no seu pedido.*

*12.º Na verdade, nunca a trabalhadora se quis substituir à sua entidade empregadora e definir o seu horário de trabalho, pois, como se disse, o horário apresentado é meramente exemplificativo, embora compaginável com as necessidades que a mesma tem de satisfazer da sua família, ou seja, conseguir estar em casa à hora que a sua filha sai de manhã para entrar no autocarro e seguir para a escola e à hora que a mesma regressa a casa da escola e no autocarro, findo o*

*período escolar e necessita de se mudar, tomar uma refeição condigna e preparar-se para o outro dia.*

*13.º Ou seja, a mesma apenas quis referir que às 17h15 não poderá estar ao serviço por ser a hora em que a sua filha, de apenas cinco anos, regressa a casa do infantário e, visto que é uma hora em que o seu marido, pai da menor, ainda está a trabalhar e não têm os seus pais com quem a deixa.*

*14.º Ademais, tudo isto já a trabalhadora tentou explicitar e por mais do que uma vez, sendo que, a apresentação formal se tornou necessária porque a entidade empregadora não aceitou conversar ou discutir a questão e lhe disse para apresentar, pro escrito, a sua pretensão, o que a trabalhadora fez.*

*15.º E, de facto, a interessada tem perfeito conhecimento de que a instituição funciona 24 horas por dia e que necessita de funcionários para assegurar todas essas horas, por isso é que se propôs a trabalhar em horário que é de descanso e/ou de alimentação doutras funcionárias, contudo, a mesma apenas está a requerer um direito que lhe assiste, enquanto mãe de uma menor de cinco anos de idade e, uma vez que não tem outra alternativa para a situação, sendo que, compete à entidade empregadora adequar a sua atividade e/ou alterar ou modificar rotinas a seu propósito, mas com respeito pelo direito da trabalhadora.*

*16.º Pois, conforme resulta da lei, a trabalhadora com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, (art. 56.º n.º 1 do CT).*

*17.º O facto de a trabalhadora, ora interessada passar a ter um horário de trabalho flexível, não poria, nem põe, em causa o desempenho das suas funções, uma vez que tais funções podem ser desempenhadas e cumpridas da mesma forma nos horários propostos ou noutros flexíveis, sendo até, uma mais-valia, o facto de a Instituição ter atividade durante 24 horas.*

*18.º Acresce que, as funções desempenhadas pela interessada podem ser desempenhadas por qualquer outro(a) trabalhador(a), uma vez que não necessita de qualquer tipo de formação específica ou concreta para o desempenho de essas mesmas tarefas.*

*19.º Ora, não pode servir de fundamento o facto de o horário de trabalho já estar organizado para o bom funcionamento da instituição, sem se apresentarem sem mais, outras alternativas, para que a interessada possa beneficiar de um horário de trabalho flexível, como a lei lhe permite.*

20.º *Aliás, a mesma nunca se opôs a um sistema de horário rotativo, requerendo apenas a faculdade de conseguir estar disponível no horário de entrada e de saída da sua filha do infantário e, apenas e só, por não ter mais qualquer alternativa, pois, como se disse, não tem ninguém que fique com a filha nesse período, já que o pai sai cedo e chega tarde para poder manter o seu posto.*

21.º *Se o horário desempenhado pela interessada salvaguardasse a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, como quer fazer crer na resposta a entidade empregadora, não estaria a mesma a fazer tal pedido.*

22.º *É pretensão da interessada exercer da sua faculdade de poder dispor de horário flexível, até que a sua filha perfaça 12 anos de idade, ou caso se verifique alguma alteração na sua vida profissional ou do seu marido, antes disso.*

23.º *Relativamente ao seu início, cumprirá o prazo de 30 dias de antecedência que lhe é fixado lei para o iniciar, estando porém a aguardar uma opção de horário de trabalho estipulado por V<sup>as</sup> Ex<sup>as</sup> que possa salvaguardar os interesses de ambas as partes.*

*Termos em que, requer a V<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup> que tal pedido seja apreciado, e que ponderado tudo o exposto seja admitido à interessada um horário de trabalho flexível, que permita à mesma estar com a sua filha menor, à hora de entrada e saída de autocarro, desde que o pai sai de casa pela manhã e depois desde que a menor regressa da escola até que o pai regresse a casa do seu trabalho. "*

## **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 artigo 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 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

---

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

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. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a sexta-feira entre as 8:30h e as 17:15h, até que a sua filha perfaça os 12 anos de idade.
- 2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento 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 e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido da trabalhadora a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes no estabelecimento.
- 2.8. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou a impossibilidade de substituição da 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.



- 2.9.** Assim, importa salientar que dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados 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 requerente.
- 2.10.** Mais se refira que não resulta claro, quantos/as trabalhadores/as na totalidade detêm a mesma categoria profissional e exercem as mesmas funções que a trabalhadora requerente e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço de apoio domiciliário onde está afeta a trabalhadora.
- 2.11.** Aluda-se para o facto de que o horário solicitado pela trabalhadora compreende dois turnos existentes na entidade empregadora e que constam do mapa de horários anexo ao presente processo: 09:00h às 17:00h e 08:30h às 16:30h.
- 2.12.** Além disso, o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade que, eventualmente, poderão, em altura imprevisível, solicitar o mesmo regime de horário de trabalho, não é por si só motivo justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora ao pedido que agora é efetuado pela trabalhadora ....
- 2.13.** Tem sido, ainda, entendimento desta Comissão, nomeadamente, através do Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser

reavaliada”.

- 2.14.** Saliente-se 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 com responsabilidades familiares ....
- 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 correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**