

## PARECER N.º 279/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador 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, solicitado pela ..., S.A.  
Processo n.º 1029 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 18 de outubro 2013, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., do Município de ..., a exercer funções em regime cedência na Divisão de Planeamento e Projetos naquela empresa, bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Neste pedido à CITE a entidade empregadora vem dizer o seguinte:

*ASSUNTO: Pedido de Parecer – Horário Flexível*

*Nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho vimos por este meio solicitar a V. Excelências que se dignem a analisar o pedido de um nosso funcionário – ..., para autorização de trabalho em regime de horário flexível, ao qual a ..., com a devida fundamentação recusou por, conforme informação anexa, razões imperiosas que colocam em causa o devido funcionamento da Divisão na qual o funcionário está integrado, causando inclusive desigualdade para com os restantes colegas de trabalho.*

Com os melhores cumprimentos,  
O Presidente do Conselho de Administração

...

**1.1.2.** O pedido de horário flexível foi feito pelo trabalhador nos seguintes termos:

*Exmo. Senhor Administrador da ...*

*..., contribuinte n.º ..., residente na Rua ..., n.º ..., ..., trabalhador no Município de ..., em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, em regime de cedência na Empresa ..., com o n.º mecanográfico ..., presentemente a exercer funções de Assistente Técnico na Divisão de Planeamento e Projetos, venho muito respeitosamente requer que, nos termo do n.º1i do artigo 56.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude do novo horário de trabalho, solicitar a alteração do início e do termo do horário que estou a usufruir atualmente. Proponho, caso tal me seja permitido, para efeitos previstos no n.º 3 do artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro:*

*a) Que o início e termo do trabalho normal diário, seja entre as 08h00 e as 19h00.*  
*Guimarães, 30 de outubro de 2013*

*Pede deferimento,*

...

**1.1.3.** A entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa nos seguintes termos:

*No seguimento do requerimento apresentado pelo funcionário ..., para exercer o seu horário de trabalho em regime de horário flexível, tenho a informar que é do entendimento, enquanto Chefe da Divisão de Planeamento e Projetos e seu superior hierárquico direto que a proposta de horário apresentada não é compatível com o funcionamento normal e exigências imperiosas do funcionamento da Divisão para o qual presta trabalho, Divisão de Planeamento e Projetos, nomeadamente com os horários de outros funcionários que correntemente colaboram com a atividade normal do requerente – levantamentos topográficos e levantamentos de cadastro.*

*Acresce o facto de ser frequentemente necessário partilhar o meio de transporte habitualmente disponibilizado para a Divisão, não sendo razoável que outros colaboradores (utilizadores da viatura) fiquem condicionados na sua atividade pelo horário proposto.*

*Por fim, foi entendido que o desempenho dos colaboradores bem como o planeamento da atividade da Divisão sairiam fortemente prejudicados com a situação de exceção proposta.*

*Face ao exposto, considero que o seu pedido deve ser considerado indeferido.*

*Guimarães, 07 de outubro de 2013*

**1.1.4.** Após a intenção de recusa por parte da entidade empregadora, o trabalhador prestou o seguinte esclarecimento:

*Exmo. Senhor*

*Administrador da ...*

*Assunto: Alteração do Início e do Termo do Horário – ...*

*No seguimento do indeferimento do pedido de alteração do início e do termo do horário de trabalho em regime flexível, eu, ..., contribuinte n.º ..., residente na rua ..., n.º ..., ..., trabalhador no Município de ..., em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, e em regime de cedência na Empresa ..., com o n.º mecanográfico ..., presentemente a exercer funções Assistente Técnico na Divisão de Planeamento e Projetos, venho muito respeitosamente requerer que, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de trabalho, o processo relativo ao meu pedido de horário flexível, seja sujeito a apreciação pela entidade competente, na área da igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres.*

*Relativamente aos fundamentos apresentados, o horário por mim apresentado enquadra-se no funcionamento da Divisão de Planeamento e Projetos para a qual presto trabalho, como topógrafo.*

*Quanto ao facto de partilhar o meio de transporte, com elementos da minha divisão, partilho sim, mas alternadamente, muito esporadicamente partilho em conjunto, sendo*

*fácil de comprovar, com os registos de entradas e saídas, pelo que não se trata de um impedimento à pretensão, o quanto muito pode haver é um ajustamento de ambas as partes no sentido da promoção da eficiência e eficácia da utilização do veículo para não consubstanciar qualquer prejuízo para o erário público bem como para o interesse dos munícipes.*

*Deste modo, o requerimento em que solicitei início e do termo do horário de trabalho, deverá ser deferido.*

*Guimarães, 10 de outubro de 2013*

*Pede deferimento,*

*(...)*

**1.2.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) *1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) *1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *A 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;*

c) (...).”

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”* e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

*“(...) 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. (...).”*

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).”* (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

*“(...) n.º 1 – “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 – “Entende-se 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 diário”.*

*n.º 3 – “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”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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( até ao limite dos 12 anos) ;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)”.*

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

**2.4.** Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

*i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;*

*ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;*

*iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

**2.4.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou 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:
  - i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.2.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

### **III – ANÁLISE**

**3.1.** Verifica-se que já foi emitido um parecer relativamente a este trabalhador, o parecer 111/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 2 de maio de 2013, no qual o pedido do trabalhador foi aceite nos seus precisos termos.

**3.2.** Na sequência da alteração da lei do horário de trabalho para 40 horas semanais, o trabalhador formulou um novo pedido, adaptando o anterior pedido à nova realidade.

**3.3.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que não sucede no caso vertente.

**3.3.1.** Foi solicitado à entidade empregadora que juntasse ao processo quadro de pessoal e horários dos funcionários.

**3.4.** Na verdade, a entidade empregadora limita-se a alegar que *“a proposta de horário apresentada não é compatível com o funcionamento normal e exigências imperiosas do funcionamento da Divisão para o qual presta trabalho, Divisão de Planeamento e Projetos, nomeadamente com os horários de outros funcionários que correntemente colaboram com a atividade normal do – levantamentos topográficos e levantamentos de cadastro.*

*Acresce o facto de ser frequentemente necessário partilhar o meio de transporte habitualmente disponibilizado para a Divisão, não sendo razoável que outros colaboradores (utilizadores da viatura) fiquem condicionados na sua atividade pelo horário proposto.*

*Por fim, foi entendido que o desempenho dos colaboradores bem como o planeamento da atividade da Divisão sairiam fortemente prejudicados com a situação de exceção proposta.”*

**3.5.** O trabalhador tem vindo a exercer horário flexível, na anterior modalidade, e não se tem demonstrado impraticável nem incompatível com o funcionamento normal e exigências imperiosas do funcionamento da Divisão.

**3.6.** Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro pedido de outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível do trabalhador.

**3.7.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e

não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*

**3.8.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.

**3.9.** Quanto ao período requerido pelo trabalhador, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

**3.10.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pelo mesmo trabalhador.

## IV – CONCLUSÃO

4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador.

4.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar* (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**