

**PARECER N.º 429/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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.

Processo n.º 1147/FH/2017

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 29/06/2017, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...,

....

1.2. Através de requerimento datado de 19/06/2017 e rececionado em 26/06/2017 pela entidade empregadora, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Eu, ..., a exercer a função de terapeuta ... na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª **que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, pelo período de dois anos.*

*Tendo em conta a atividade da empresa e o facto de os horários serem semanais não terem uma periodicidade fixa e serem em locais diferentes. Venho por este meio requerer que os mesmos sejam elaborados de uma forma que me permita levar e buscar a minha filha ao infantário.*

*Importa salientar o facto de me fazer deslocar de transportes públicos, e do meu horário ser de apenas 25 horas semanais. Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo como prova a declaração em anexo.*

*Junto envio também as declarações relativas ao horário do infantário de minha filha “7h30/18h” e do emprego do pai que trabalha por turnos rotativos incluindo noturnos, que atesta a impossibilidade de outras alternativas.*

1.3. Através de carta registada com aviso de receção de 17/07/2017, a entidade

empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

“(…)

*Acusamos a receção da sua carta, rececionada no passado dia 26 de junho, em que nos solicitava a passagem a um regime de horário de trabalho flexível e à qual passamos a responder. Pese embora reconheçamos ser legítimas as razões invocadas e que presidem ao pedido, o ... não tem, neste momento, possibilidade de aceder ao pedido de horário flexível, pelo menos em dois dias da semana, por exigências imperiosas de funcionamento dos serviços e impossibilidade da sua substituição por outro trabalhador, que infra passamos a expor.*

*No ... existem neste momento dois técnicos com contrato de trabalho: V. Exa e o Dr. ..., sendo que ambos são pais de menores com idades inferiores a 12 anos. Os restantes técnicos são prestadores de serviços, não estando, por isso, sujeitos a horários, com exceção dos horários dos utentes a que prestam serviço e que são entre eles acordados.*

*Atendendo a que o ... tem por atividade a prestação de apoio a crianças com necessidades especiais, quer no exterior, quer nas instalações do ..., os horários são elaborados semanalmente tendo em conta os horários dos utentes e a disponibilidade dos técnicos, sendo certo que são frequentes as alterações, quer por parte dos utentes, quer por parte dos técnicos.*

*Os horários são distribuídos por todos os técnicos, de modo a permitir que todos os técnicos trabalhem no exterior e em sala, no .... Contudo, dado não estarem sujeitos a horários impostos pelo ..., não tem sido possível acordar com os técnicos que têm contrato de prestação de serviços, a presença em sala no final do dia.*

*O ... funciona, nas instalações, das 9h às 19.30, sendo imperioso garantir a presença em sala de, pelo menos, um técnico habilitado até, no mínimo, às 19 horas, nos dias úteis, o que só é possível com recurso a V. Exa e ao Dr.....*

*Nos termos da cláusula 3.ª do contraio de trabalho celebrado em 3 de janeiro de 2011, V. Exa obrigou-se a 25 horas semanais de trabalho, a prestar de acordo com o horário definido pelo empregador.*

*O ... tem sempre tentado ir ao encontro dos desejos e necessidades de todos os seus colaboradores, daí que nestes últimos meses não tenha havido por parte dos responsáveis qualquer objeção aos horários que são pedidos por V. Exa. Contudo, atualmente temos crianças a saírem às 19 horas e às 19.30 horas, em salas do ..., e não é possível garantir que seja sempre a mesma pessoa, no caso o Dr. ..., a fazer os horários mais tardios, tanto mais que este é também pai de uma criança menor de 12 anos, cuja mãe também trabalha.*

*O ... não deseja levantar qualquer impedimento, mas não pode comprometer-se a garantir a V. Exa um horário, por um período de dois anos, que não vai de encontro das necessidades do ... e, em particular dos utentes dos seus serviços.*

*A vida do ... é muito instável, sempre o foi desde o seu primeiro dia. Estamos dependentes das vontades dos pais ou familiares dos nossos utentes. Este é a essência da atividade do .... Por isso a organização dos horários é feita semanalmente, de acordo com as necessidades de momento.*

*Na tentativa de adequar os horários às necessidades de V. Exa. e às exigências de*

*funcionamento do ..., desde início projetámos prever o horário após as 18 horas apenas em dois dias da semana, ficando o Dr. ... com os três dias restantes.*

*Estamos disponíveis para conjugar as saídas mais tardias de V. Exa com os horários do pai que, de acordo com a declaração emitida pelo empregador, trabalha por turnos rotativos, por vezes noturnos, desde que sejamos atempadamente informados.*

*Deste modo, e de acordo com o disposto no artigo 57.º, n.ºs 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos comunicar a V Exa que, por exigências imperiosas de organização e funcionamento do ... e por impossibilidade da sua substituição, não podemos aceder ao seu pedido de horário flexível, pelo menos em dois dias da semana.*

1.4. A requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, de acordo com o que a seguir se transcreve.

"(...)

Acuso a receção da sua carta, rececionada no dia 14 de julho, e na qualidade de Terapeuta Comportamental do ..., venho por este meio solicitar a ponderação à recusa do meu pedido de horário flexível.

Deixe-me, no entanto, fazer algumas considerações à sua resposta:

1- Não tenho colocado qualquer objeção aos horários serem enviados semanalmente ao fim-de-semana, mesmo que por vezes me seja difícil fazer um adequado planeamento familiar. Muitas vezes para satisfazer as necessidades do ... e para me deslocar de exterior para sala ou vice-versa nem consigo almoçar.

2- Os meus pedidos para alterações de horários, foram apenas casos pontuais para ir a consultas ou exames meus ou da minha filha. Como não tenho horário fixo não havia outra forma de salvaguardar a terapia das crianças uma vez que as consultas são marcadas com antecedência.

3- O meu único pedido foi apenas para não sair depois das 18h00 visto que a minha filha uma vez que tem 4 anos não tem autonomia para se deslocar sozinha para casa.

4- A situação do técnico ... não é comparável uma vez que pelo que sei ele possui um contrato de 40 horas semanais e o meu é de apenas 25 horas semanais.

5- Parece-me injusto que o ... cuja atividade são o trabalho com crianças e a preocupação com o seu desenvolvimento seja insensível às questões que se colocam relativas aos filhos dos seus trabalhadores não privilegiando a sua proteção aquando da contratação de prestadores de serviços.

6- Observando o horário, por exemplo no último ano os prestadores de serviços têm estado disponíveis nos horários ao final da tarde.

7- Como refere na sua resposta que o ... só possui dois técnicos habilitados, imprescindíveis e indispensáveis um deles sou eu, sendo assim não se justifica depois de quase nove anos de trabalho e como trabalhadora qualificada estar a receber o mínimo tabelado para qualquer trabalhador independentemente das suas funções.

8- Lamento que se junte às empresas que com este tipo de atitudes não apoiam o crescimento da natalidade, uma questão grave no País. Questão essa que vai contra as diretrizes inclusive europeias sob a proteção das mães o que demonstra mais uma vez o nosso atraso no mundo ocidental.

9- Volto a lamentar a sua resposta desfavorável e só me restará recorrer ao CITE e esperar mais sensibilidade da parte deles para este tipo de questões."

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da*

*igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.3. 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.”*
- 2.4. 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.”*
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho,*

*especialmente quando regressam do período de licença parental.”*  
(Considerando 21).

- 2.6. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9. O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
  - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.10. 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.
- 2.11. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

### III – ANÁLISE

- 3.1 No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora a averiguação da possibilidade de lhe ser concedido flexibilidade de horário, não especificando as horas de início e termo do período normal de trabalho, referindo, “*que me permita levar e buscar a minha filha ao infantário.*”
- 3.2 Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora nada refere quanto ao pedido formulado pela trabalhadora, alegando que o “*o ... funciona, nas instalações, das 9h às 19h30, sendo imperioso garantir a presença em sala de, pelo menos, um técnico habilitado até, no mínimo, às*



19 horas, nos dias úteis, o que só é possível com recurso a V. Exa e ao Dr. (...).” Refere ainda que a trabalhadora ..., tem um contrato de 25 horas semanais de trabalho.

- 3.3 Entende-se por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do Código do Trabalho *“O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.”*
- 3.4 Pelo que, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível por motivo de responsabilidades familiares indique, no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar.
- 3.5 Retira-se do processo que a Entidade Empregadora compreendeu o pedido formulado pela trabalhadora porque respondeu sem ter levantado qualquer questão a título formal.
- 3.6 A entidade empregadora vem alegar, na intenção de recusa, *“A vida do ... é muito instável, sempre o foi desde o seu primeiro dia. Estamos dependentes das vontades dos pais ou familiares dos nossos utentes. Este é a essência da atividade do .... Por isso a organização dos horários é feita semanalmente, de acordo com as necessidades de momento. Na tentativa de adequar os horários às necessidades de V. Exa. e às exigências de funcionamento do ..., desde início projetámos prever o horário após as 18 horas apenas em dois dias da semana, ficando o Dr. ... com os três dias restantes”*.
- 3.7 Ainda que a trabalhadora não tenha indicado os períodos para início e termo do trabalho normal diário, referindo, tanto no pedido inicial como na alegação que *“o pedido foi apenas para não sair depois das 18h00 visto que a minha filha uma vez que tem 4 anos não tem autonomia”*, a entidade empregadora alega que *“não podemos aceder ao seu pedido de horário flexível, pelo menos em dois dias da semana”,* porquanto *“no ... existem neste momento dois técnicos (...) sendo que ambos são pais de menores com idades inferiores a 12 anos, (...) não é possível que seja sempre a mesma pessoa, (...) a fazer os horários mais tardios, tanto mais que este também é*



*pai de uma criança menor de 12 anos*”. (SN)

- 3.8** Efetivamente, a Entidade Empregadora não esclareceu quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço, mas alega que no ... existem dois trabalhadores (sendo um deles a trabalhadora requerente) a exercer as funções de técnicos, tendo proporcionado a distribuição equitativa dos horários aos trabalhadores com responsabilidades familiares favorecendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o transcrito no ponto 3.7 do presente parecer.
- 3.9** Ainda assim, não obstante o anteriormente exposto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, apesar do referido no ponto 3.5 não permite aferir qual o início e o termo do período diário em que a trabalhadora pretende prestar a sua actividade de modo a poder conciliar a vida familiar com a vida profissional.
- 3.10** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, de acordo com horário de funcionamento do Serviço onde se insere e nos termos constantes dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- b)** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda ao ... , que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP)**