PARECER N.º 595/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1655-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.10.2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve**:** *Vimos, por este meio, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego um parecer sobre um pedido feito à Direção Executiva (DE) da ... (...) de Flexibilidade de Horário, por parte da chefe de serviços administrativos, ... Anexamos os pedidos e respostas das partes. Para uma fácil leitura apresentamos um resumo dos factos. Mais informamos que o horário da escola de segunda a sexta-feira é das 9h às 20:45h e ao sábado das 9 às 18:30h, sendo que a maior afluência se situa das l4h às 20:30h e aos sábados de manhã*."

1.2. No seu pedido de horário flexível, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte *"Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação. Deste modo, o n°1 do artigo 56° do Código do Trabalho prescreve que "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 (..)" e o n°2 do mesmo normativo legal estipula que "Entende-se por horário* flexível aquele em que o

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário'. Para o efeito, declaro sob compromisso de honra que do meu agregado familiar faz parte a minha filha ..., tendo agora 12 anos de idade, nascida em ../07/2005, diagnosticada com uma situação crónica no domínio da Leitura - Dislexia - necessitando de um acompanhamento mais próximo e regular nas suas atividades de estudo diário e o meu filho ..., tendo agora 5 anos de idade, nascido em .../11/2011, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Assim, de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional venho junto de V. Exa. requerer que me seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57° do Código do Trabalho, apresentando a seguinte proposta de horário: Segunda- feira a Quarta feira: 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 17:30h Quinta feira: 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 18:00h, Sexta feira: 09:00h às 14:30h, com descanso semanal ao sábado e domingo. Mais informo que me encontro totalmente disponível para que o intervalo do horário de almoço seja ajustado em função das necessidades da escola. Com os melhores cumprimentos".

1.1.3 Em 2.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 2.07.2017, conforme se transcreve:

"Como fica patente quer no e-mail de 25/09)2017, quer no e-mail de 01/10/2017, a proposta de horário que nos enviaste não cumpre sequer os objetivos mínimos que temos para a instituição e para promover o equilíbrio funcional entre os trabalhadores. Poderemos estar recetivos a acordar o teu horário tendo em conta o que fica dito, pois preferimos não ter de impor um horário. Sendo certo que um horário só nos dias úteis, sem qualquer sábado, terá que ter as 40 horas completas. Ficamos a aguardar a tua posição, até para definirmos os restantes horários de trabalho. Com os melhores cumprimentos".-

1.1.4 A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 02.10.2017, tendo enviado a sua apreciação a 6.10.2017**: "***Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais á expressamente referidos na minha comunicação de 27.09.2017 por ser mãe de duas crianças menores que vivem comigo em comunhão de mesa e*

habitação. .... com 12 anos de idade, nascida em .../07/2005, diagnosticada com uma situação crónica no domínio da Leitura - Dislexia - sinalizada co abrigo do Decreto- Lei n° 3/2008, com acompanhamento de Terapia do Fala à 6°feira, necessitando de um acompanhamento mais próximo e regular nas suas atividades de estudo diário, e de: .... com 5 anos de idade, nascido em .../11/2011, com acompanhamento de Terapia da Fala ao sábado por forma a ultrapassar o atraso de desenvolvimento da linguagem. Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições. A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores. Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade do meu pedido tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Requeri a flexibilidade, ao abrigo do regime de parentalidade para assistência, apoio a acompanhamento de filhos menores porque necessito de recorrer aos mecanismos legais de modo a protegê-los. Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos do meu filho, previsto no Código do Trabalho. À Instituição tem mais três funcionários de secretária, assim sendo, tem todas as condições para poderem flexibilizara meu horário de trabalho nos termos pedidos sem por em causa o bom funcionamento do Instituição e o atendimento com qualidade dos alunos e respetivos pais, pois mais nenhum desses funcionários requereu, autorização de trabalho em regime de horário flexível. Às razões invocadas visam poder ir buscar os meus filhos à escola e dar-lhes o devido apoia e acompanhamento. Embora haja uma colisão de interesses, há da minha porte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse das crianças e os interesses da Instituição. Nesta conformidade, estarei disponível para que organizem e afixem o meu horário de trabalho da seguinte formo: Segunda-feira a Quarta-feira: 09:00h às 13:30h e das 14:30h às 17:30h, Quinta-feira: 09:00h às 13:30h, e das 14:30h às18:00h Sexta-feira: 09:00h, às 14:30h, com descanso semanal ao sábado e domingo. Cumprindo, desta forma, o correspondente ao meu período normal de trabalho semanal, o que demonstra a minha total abertura para um entendimento que salvaguarda a

superior interesse dos meus filhos e os interesses da Instituição. Assim sendo, reitero o meu pedido nos termas e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho estando disponível para uma solução de entendimento que salvaguarde os interesses das partes. Sem outro assunto, apresenta os meus melhores cumprimentos."

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. 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).

2.4. 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 trabalhadores 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.

2.5. 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.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.[1]

2.6. 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.

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.

2.6.1. 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.

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.7. 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.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.9. A trabalhadora apresentou a seguinte proposta de horário: "Segunda-feira a Quarta-feira: 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 17:30h, Quinta feira: 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 18:00h, Sexta-feira: 09:00h às 14:30h, com descanso semanal ao sábado e domingo. Mais informo que me encontro totalmente disponível para que o intervalo do horário de almoço seja ajustado em função das necessidades da escola", com este horário semanal sem os sábados, a trabalhadora, fará as 38 horas semanais.

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi: **"**Ponto 1 - No dia 6 de setembro de 2017, a DE comunicou "que depois de estabelecidos OS horários dos alunos, os horários dos serviços administrativos iriam sofrer alterações, nomeadamente com horário de segunda a sábado" (estando contemplado no contrato, assinado pela colaboradora, o horário de segunda a sábado). Anexo – e-mail de 6 set a comunicar alteração horário, Ponto 2— A 25 de setembro a DE solicitou que a chefe de serviços administrativos procedesse à elaboração dos horários de

trabalho O ..., como não pode trabalhar ao sábado de tarde, fecha a escola 2 dias; A ..., ... e tu 1 dia cada um. A ideia era cada um folgar um sábado por mês." Anexo — e-mail para elaborar horário 25 set Ponto 3—Na tarde do dia 25 de setembro, a colaboradora ... solicitou trabalhar só as tardes e em compensação fazia todos os sábados até ao fim do 1° período, por motivos familiares, a mãe adoeceu e foi viver com ela. A DE consultou os outros colaboradores que concordaram com a situação. (Não há documentos, foi acordado verbalmente) Ponto 4—A 27 de setembro a colaboradora ... envia um e-mali para a DE com um pedido de Flexibilidade de Horário. Motivos apresentados: filho com 5 anos e filha de 12 anos com dislexia. "...por forma a conseguir conciliar a vida pessoal com a vida profissional de Segunda a quarta feira: 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 17:30h; Quinta feira : 09:00h às 13:30h e das 14:00h às 18:00h; sexta-feira: 09:00h às 14:30h, com descanso semanal ao sábado e domingo. Anexo e-mail pedido Flexibilidade horário 1_27 set, Ponto 5 — A 28 de Setembro, a colaboradora ... envia uma proposta de horário. Anexo —... com proposta horário 28 set. Ponto 6— A 1 de outubro a DE responde ao mail: "Entende a DE que deve promover um certo equilíbrio funcional entre os trabalhadores que exercem funções não docentes nesta instituição, tratando-os de forma equiparada e equilibrada. Daí as diretrizes no nosso mail de 25/09/201 Z ... Achamos também muito importante que a Chefe de Serviços Administrativos tenha presença alguns sábados, até para esclarecimento de muitos pais que ocorrem à escola nesse dia, pois é sem dúvida o dia de maior afluência. Anexo: mail DE resposta 1 out com proposta horário.s Ponto 7— A 2 de outubro, ..., envia e-mail: "No seguimento do e-mail que me foi enviado pela Direção Executiva a 01/10/2017 pelas 19h55 com a proposta de horário para os funcionários não docentes reencaminho e-mail enviado por mim a 27 de setembro relativo ao meu pedido de Flexibilidade de Horário. Desta forma aguardo parecer vosso ao e-mail enviado" Anexo: ... a pedir resposta 2 out. Ponto 8 — A 2 de outubro a DE responde: "... a proposta de horário que nos enviaste não cumpre sequer os objetivos mínimos que temos para a instituição e para promover o equilíbrio funcional entre os trabalhadores. Poderemos estar recetivos a acordar o teu horário tendo em conta o que fica dito, pois preferimos não ter de impor um horário. Sendo certo que um horário só nos dias úteis, sem qualquer sábado, terá

que ter as 40 horas completas. Ficamos a aguardar a tua posição, até para definirmos os restantes horários de trabalho." Anexo: e-mail D. Executiva resposta 2 out Ponto 9— A 6 de outubro, ... envia e-mail: "Parti vosso conhecimento segue em anexo documento de solicitação de flexibilidade de horário de trabalho bem como os anexos referidos no mesmo. Mais informo que a referida documentação seguiu também hoje via CTT. Na sequência do nosso pedido a um parecer sobre um pedido de flexibilidade de horário, informamos que recebemos um e-mail de resposta da colaboradora ... e que também já enviamos a resposta. Dando continuidade à apresentação dos pontos:
Ponto 12 - A 15 de outubro, ... envia um e-mail com considerações à resposta do pedido de flexibilidade de horário, reiterando o pedido com o horário que enviou inicialmente. Anexo: email ... considerações 15 out. Ponto 13 - Hoje, 17 de outubro, a DE responde com considerações às considerações .... Para que esta situação não se prolongue infinitamente colocamos como data da entrada do novo horário o dia 23 de outubro. Anexo: e-mail de resposta considerações 17 out. Aguardando o vosso parecer."

2.11. Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que: "Anexamos os pedidos e respostas das partes. Para uma fácil leitura apresentamos um resumo dos factos. Mais informamos que o horário da escola de segunda a sexta-feira é das 9h às 20:45h e ao sábado das 9 às 18:30h, sendo que a maior afluência se situa das l4h às 20:30h e aos sábados de manhã."

2.12. De acordo com normativo do 56.º do código do Trabalho *"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".*

2.13. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º:"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."

2.14. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por

horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".

2.15. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.

2.16. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho,* prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.

2.17. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

2.18. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).

2.19. Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, no entanto

2.20. De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretenderiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previsto no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal, desde que, sejam cumpridas na integra as horas contratualmente obrigatórias, o que não sucede no presente caso.

2.5. Assim atentos fundamentos da intenção de recusa, que o horário da escola se situa entre as 09h e as 20.45h, que após o acordo colectivo de trabalho, o pessoal não docente, está obrigado, a cumprir 40 horas semanais, havendo uma deliberação interna que permite aos funcionários, que trabalharem ao sábado, estarem obrigados apenas a cumprir as 38 horas, concluímos que a trabalhadora, não querendo trabalhar aos sábados, terá de cumprir as 40 horas semanais, no entanto, com o horário semanal que apresentou, tal não se verifica, ficando a faltar duas horas de trabalho semanal.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela empresa **...** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, **...** sem prejuízo de um pedido subsequente da trabalhadora para poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora, para poder perfazer as 40 horas semanais a que está obrigada, por contrato colectivo de trabalho, datado de Setembro de 2014.

3.2. A entidade empregadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 8 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.