

**PARECER N.º 381/CITE/2018**

**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 1270/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 04.06.2018 da entidade empregadora “ ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ....., a exercer funções no Serviço de .....

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 08.05.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...)Eu, (...), com a categoria de ... (...), venho por este meio solicitar horário flexível para poder dar assistência ao meu filho menor (...), nascido a .../2017 por motivo de ter o filho a meu cargo e o pai do meu filho trabalhar por turnos fazendo 3 turnos (manhã, tarde e noite) conforme confirma anexo, o que assim dificulta a organização familiar, pois à noite e fim de semana é necessária a minha disponibilidade para ficar com o meu filho.*

*Sendo que o horário da “Ama” é de Segunda a Sexta das 7.00 às 19.00.*

*Pretendo que me seja dado horário flexível entre as 8.00h e as 16.00h de Segunda a Sexta para que possa dar a devida assistência ao meu filho.*

*Pede-se que o exercício do regime de trabalho seja coincidente com o término do horário de amamentação previsto para 11/06/2019, com duração máxima prevista por lei de 12 anos (ou seja, até 11/06/31).*

*O pedido do regime justifica-se pelo facto de o pai trabalhar por turnos, estando a contrato de efetividade com a empresa na qual trabalha e não sendo prevista a alteração de horário e ter o meu filho menor de 12 anos com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa.*

(...)"

Através de e-mail, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, comunicação relativa à data do termo do horário flexível, cujo teor se reproduz: *"Serve o presente e-mail para informar que a data limite de usufruto do horário flexível solicitado, de acordo com o artigo 56º nº1 do Código do Trabalho, é até o seu filho completar 12 anos, sendo essa data ...-2029, e não ...-2031 como menciona."*

**1.3.** A 21.05.2018 a trabalhadora foi notificada, via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Na sequência do pedido de horário flexível, com o registo 15507 de 04-05-2018, anexa-se a decisão do ...."*

O parecer do serviço que mereceu concordância do responsável do Serviço de Recursos Humanos refere o seguinte:

"

*(...)O horário pretendido pela ... (...), não é compatível com o normal funcionamento do Serviço (...).*

*Este serviço funciona 24 horas por dia durante os 365 dias por ano, sendo necessário assegurar turnos de Manhã, Tarde e Noite. O horário solicitado não permite assegurar esta tipologia de horário colidindo não só com atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de ....*

*O Serviço (...) tem uma dotação de 8 ..., sendo que atualmente existe uma ausência prolongada superior a 90 dias e dois colaboradores em regime de horário flexível com isenções de noites por motivo de doença (graves limitações físicas) devidamente validades pelo Serviço de ...do ....*

*Avaliando a possibilidade de transferência para um serviço com horário compatível com o solicitado, faz-se notar que o ... tem um número muito limitado de serviços com actividade laboral entre as 8 e as 16 horas, estando a sua dotação completa, sem necessidade de reforço das equipas. Por outro lado, os colaboradores afetos a estes serviços encontram-se na sua generalidade em situações com limitações clínicas ou em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56º da Lei nº 7/2009, no permitindo a mobilidade de profissionais entre estes serviços do ....*

*Em anexo, junta-se o horário do Serviço de ... relativamente ao mês de Junho de 2018, realçando-se que caso seja atribuído o horário solicitado ficam por assegurar 48 horas de trabalho noturno e 60 horas de trabalho fim-de-semana. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de ..., contribuindo de forma clara para o aumento do risco clínico subjacente à prestação de trabalho de forma contínua sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores*

*Por fim destaca-se que os ... afetos ao Serviço de ... têm um crédito total de 853 horas. Do mesmo modo, o Departamento de ... apresenta um saldo positivo superior a 4000 horas.*

*Face ao exposto reitera-se a total impossibilidade de atribuir o horário solicitado, manifestando deste modo a devida intenção de recusa.*

**1.4-** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

**1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cartão de cidadão do menor; cópia do atestado de residência emitida pela Junta de Freguesia; cópia de declaração emitida pela entidade empregadora do progenitor do menor e cópia do horário do serviço referente ao mês de Junho de 2018.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no

artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** 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).
- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de

acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT),

sendo igualmente definido como 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.

- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** 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”.
- 2.9.2** 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.
- 2.9.3.** 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.

**2.9.4.** 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>

**2.10** 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”.

**2.10.1** 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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente
- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 08:00h às 16:00h, de segunda a sexta, por ser mãe de um bebé de 6 meses, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o seu pedido no facto do pai do filho trabalhar por turnos, fazendo 3 turnos (manhã, tarde e noite) e do horário da ama compreender o período das 07h00 às 19h00, nos dias úteis, sendo necessária a sua disponibilidade à noite e fins-de-semana, para ficar com o filho.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.<sup>2</sup>

**2.15** E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o horário pretendido pela trabalhadora não é compatível com o normal funcionamento do Serviço, não permitindo assegurar os vários turnos, colidindo não só com a atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de ...

Refere que o serviço tem uma dotação de 8 ..., sendo que atualmente existe uma ausência prolongada superior a 90 dias e dois colaboradores em regime de horário flexível com isenções de noites por motivo de doença, devidamente validadas pelo Serviço de ...do ....

Alega ainda que caso seja atribuído o horário solicitado ficam por assegurar 48 horas de trabalho noturno e 60 horas de trabalho no fim-de-semana. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de ..., contribuindo de forma clara para o aumento do risco clínico subjacente à prestação de trabalho de forma continua sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

- 2.17** Ora, a entidade empregadora limitou-se a invocar a realidade do serviço, no tocante a ..., sem cuidar de concretizar qual é a realidade do serviço, designadamente, quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos, das 16:00h às 08:00h.
- 2.18** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço naqueles horários e e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.19** É de assinalar que não basta identificar o número de horas que ficam por assegurar no horário noturno e aos fins-de-semana, para se considerar como justificada a intenção de recusa, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT. Para que tal se mostre devidamente objectivado e comprovado seria necessário indicar os dias e o turno ou turnos que ficam a descoberto, bem como as razões que fundamentam a impossibilidade de assegurar os horários nos dias indicados.
- 2.20** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.21** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a

deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.22** 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 protecção 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.