

**PARECER N.º 75/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à 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 139 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 22.01.2018 da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica de análises clínicas e saúde pública, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ (...) Assunto: Solicitação Horário Flexível*

*Nos termos e para os efeitos previstos no n.º5 do artigo 57º do Código do Trabalho, junto de anexa troca de comunicações entre esta entidade e a sua Trabalhadora (...).”*

**1.2.** Em 20.12.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ (...) funcionária da instituição e exercendo funções como técnica de análises clínicas e saúde pública, (...), venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/09 de 12 de Fevereiro, com os seguintes fundamentos:*

*- Sou mãe de uma criança de 15 meses, a qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*- Esta frequenta a creche da ... a qual tem como horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08:00 às 19:30;*

*- O pai da menor tem um emprego em que o maior volume de trabalho é ao final do dia e assegura também urgências 24 horas. Assim, não está disponível ao final do dia para prestar cuidados à menor, sendo as tarefas como ir buscar à creche, banho, alimentação e dormidas asseguradas somente por mim.*

*Desta forma, solicito a V. Exa. que me seja atribuído um horário das 08:00 às 16:00 ou das 09:00 às 17:00 de segunda a sexta-feira com folga aos fins de semana e feriados e que o mesmo se inicie dentro de 30 dias e termine quando a minha filha completar 12 anos de idade. (...)."*

**1.3.** Em 05.01.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que foi por esta recebida em 10.01.2018, conforme se transcreve:

*"(...) No seguimento da carta que nos endereçou, datada de 20 de dezembro de 2017, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, temos a informar que é nossa intenção recusar o pedido naquela constante, nos termos solicitados. De facto, por exigências imperiosas ao serviço e atividade a que está afeta, nomeadamente, exercendo funções nas instalações laboratoriais do Hospital (...), cuja atividade se caracteriza pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, 24 horas/dia, é imperiosa a possibilidade de organização do seu trabalho por turnos, dentro dos respetivos limites legais. Acresce que, no indicado serviço existem outras funcionárias em situações similares e que faria com que qualquer alteração nas condições de qualquer uma das mesmas acarretaria inevitavelmente um prejuízo às demais.*

*Sem prejuízo do que fica dito, informamos que estamos inteiramente disponíveis para, em conjunto, avaliar a forma como a organização dos horários de trabalho de V. Exa. possa afetar o menos possível a sua vida pessoal e familiar, nomeadamente, coordenando essa mesma organização com as escalas que indica do pai da menor e que, por ora, desconhecemos (...)"*

**1.4.** Em 12.01.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*" (...) Acuso a receção da carta de V. Exas, datada de 05 de janeiro de 2018 e recebida a 10 de janeiro de 2018, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte:*

*- Requeiri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na carta enviada a 22 de dezembro de 2017 por ser mãe de uma filha menor (nascida a 23 de agosto de 2016) que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento ao final do dia e fins de semana, uma vez que o pai da menor não está disponível nesse horário;*

*- O pai da menor é médico-veterinário exercendo funções na clínica veterinária (...) com horário de funcionamento de segunda a sexta das 09:00 às 20:00 e ao sábado das 09:00 às 16:00 (conforme declaração anexa). Para além do tempo abrangido pelo horário de funcionamento da clínica, efetua também a prestação de serviços em regime domiciliário que é exercido após termino do horário e também regime de urgências que podem ocorrer 24 horas por dia todos os dias da semana. Sendo o único clínico a exercer essas funções e uma vez que situações urgentes tem de ser socorridas de imediato, podendo a falta de socorro por em causa a vida do paciente o mesmo tem de estar em permanente disponível;*

*- O horário de funcionamento da instituição que a minha filha frequenta é de segunda a sexta-feira das 08:00 às 19:00, com tolerância até as 19:15 e não até às 19:30 como tinha referido anteriormente (conforme declaração anexa).*

*Efetivamente, não me parece que a aceitação do meu pedido interfira com as exigências imperiosas do serviço ao qual estou afeta, uma vez que até junho de 2016 (data em que fui de baixa de gravidez de risco) a rotatividade dos turnos (entre as 08:00 e as 20:00) era feita somente entre três colaboradores (incluindo eu) e atualmente somos cinco colaboradoras. Na minha opinião, mesmo que a colaboradora que está na mesma situação também requeira o mesmo direito as escalas conseguem ser efetuadas sem prejuízo do serviço, até porque existe mais uma colaboradora que assegura turnos depois das 20:00 e também fins de semana.*

*Uma vez que nas escalas de serviço não existem turnos intermédios, isto é, ou entramos às 08:00 ou fazemos turno que termina às 20:00 e de forma a facilitar o*

*serviço, mostro disponibilidade para iniciar o meu turno às 08:00 mesmo sendo este o horário de abertura da creche, uma vez que o pai da menor tem disponibilidade para a ir levar.*

*Pelos motivos apresentados, mantenho o pedido efetuado anteriormente de horário flexível, solicitando a V. Exa. que me seja atribuído um horário das 08:00 às 16:00 ou das 09:00 às 17:00 de segunda a sexta-feira com folga aos fins de semana e feriados. (...)"*

**1.5.** Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: comprovativos de envio e receção de documentos entre a trabalhadora e a entidade empregadora, declaração com horário da creche/infantário frequentado pela menor e declaração da qual consta o horário laboral do marido da trabalhadora.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) c) 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.2** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.3** 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”.

**2.4** 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.

**2.5** 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** 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”.

**2.7** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:  
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:  
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; (…)”.

**2.8** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

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”.

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”.

**2.9** O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(…)

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. (...)”.

**2.10** Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.11** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º” que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

**2.12** De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no 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 término 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.

**2.13** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.14** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a 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 só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.15.** Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora nos pontos 1.2 e 1.4, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT. A entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do

funcionamento do serviço nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis.

**2.16.** Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeto a trabalhadora requerente.

**2.17** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à 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.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1** Face ao exposto, 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** 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 aos/às trabalhadores/as 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 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 07 DE FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

#### Declaração de voto

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”