

PARECER N.º 134/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 390 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 30.04.2014, a CITE recebeu, da empresa ... — Serviços de Assistência. Lda, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora em 03/04/2014 nos seguintes termos e em síntese:

Venho pela presente, e nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer que, a partir do dia 9 de maio de 2014, o horário que se me encontra fixado sofra um ligeiro ajustamento, disponibilizando-me desde já para a alteração para um regime de horário flexível.

Com efeito, tenho duas filhas menores, a ..., nascida a 30/08/2010 e a ..., nascida a 08/05/2013, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação (facto que desde já atesto, para todos os efeitos), sendo que o horário a vigorar após a cessação do período de dispensa para amamentação, corresponde à entrada às 9h00 e saída às 18h00.

Ora, o cumprimento do horário nos termos em que se encontra fixado, e anteriormente enunciado, impossibilita que consiga atempadamente ir buscar as minhas filhas à creche, dado que esta encerra diariamente às 19h00.

Recordo, para este efeito, que resido em Paço de Arcos e a creche se situa em Caxias, sendo que do meu local de trabalho até lá despendo diariamente nos transportes públicos, pelo menos uma hora e quinze minutos no trajeto, o que me impede de cumprir atempadamente com as minhas obrigações familiares.

Assim sendo, solicitava a alteração do meu horário, passando a hora de entrada a ser às 8h30 e a hora de saída às 17h30, o que me permitirá cumprir devidamente com as minhas obrigações familiares, dado que não detenho nenhum outro membro do meu agregado familiar com disponibilidade horária para poder ir buscar as crianças à creche.

É importante e demonstrativo do meu profissionalismo, que frise o interesse em manter as minhas funções na íntegra. Aliás, mais específico até do que a concessão de um horário flexível, é a adaptação do meu horário à necessidade invocada.

Aliás, em alternativa, a ora exponente também se disponibiliza desde já a reduzir o período de interrupção do seu horário de trabalho para 30 minutos diários, de modo a que a sua hora de saída possa passar a ser às 17h30, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56 do Código do Trabalho deliberado pela Cite (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:

[...]

pelos motivos que em seguida se passará a expor, a empresa considera não existirem condições para que possa autorizar o trabalho em regime de horário flexível concretamente requerido pela Trabalhadora, isto é, a passagem de um horário de trabalho fixo das 9h00m às 18h00m, com intervalo de descanso entre as 13h00m e as 14h00m, para um horário de trabalho fixo mas distinto daquele que se encontra atualmente fixado pelo empregador quanto às horas de início e de termo do período normal de trabalho diário que passariam, respetivamente, a ser as 8h30m e as 17h30m ou, subsidiariamente, a passagem a um horário de trabalho igualmente fixo e igualmente distinto do presentemente fixado pelo

empregador quanto à duração do intervalo de descanso e quanto à hora de termo do período normal de trabalho diário, ou seja, das 8h00m às 17h00m, com redução daquele intervalo.

De facto, como é do conhecimento da Trabalhadora, na sequência das diversas dificuldades atravessadas nos últimos anos e, designadamente, dos procedimentos de despedimento coletivo que foi forçada a desencadear e concluir num contexto mais alargado de progressiva redução e efetivos (abrangendo, muito em especial, os Operadores da referida plataforma de assistência telefónica), a ... — Serviços de Assistência, Lda., prestando serviços de assistência e operando em regime de laboração contínua, possui nas suas instalações, em cada momento de um dado dia, semana, mês e ano, uma força de trabalho objetiva e rigorosamente dimensionada para se adequar tão exatamente quanto possível à quantidade de serviços que lhe são solicitados em cada momento, e dada a imperiosa necessidade de rigoroso controlo de custos e eliminação de excedentes, e empresa não possui, em nenhum momento do dia, semana, mês ou ano, quaisquer trabalhadores em excesso ou com carga horária excessiva, adequando permanentemente as escalas de turnos aplicadas na empresa e o correspondente número de trabalhadores presentes nas suas instalações às suas necessidades.

[...]

A ... — Serviços de Assistência, Lda., como já foi assinalado, não se opõe a que a Trabalhadora, nos termos legalmente previstos no artigo 55.º n.º 3, do Código do Trabalho, passasse a trabalhar a tempo parcial com observância de um período normal de trabalho diário de 4 (quatro) horas, durante os mesmos 5 (cinco) dias de trabalho por semana, a que corresponderia um período normal de trabalho semanal de 20 (vinte) horas semanais, sendo que a Trabalhadora não manifestou disponibilidade para o efeito.

- 1.4.** Em sede de apreciação à recusa, a trabalhadora veio esclarecer que os pedido alternativos correspondiam a:
- 8h30m (hora de entrada) - 17h30m (hora de saída), com o intervalo de descanso de 1 hora ou,

- 9h (hora de entrada) - 17h30m, com intervalo de 30 minutos.

- 1.5.** Mais veio indicar que ... *para não prejudicar a própria empresa, não se solicitou a amovibilidade das horas de entrada e saída, por se entender ser mais prejudicial a incerteza da hora concreta de entrada e saída, diariamente. Este facto extrai-se, inclusivamente das tipologias de horários existentes na empresa nesta data. Por esse mesmo motivo, a trabalhadora solicitou a adequação do horário à necessidade invocada, o que se reitera.*
- 1.6.** Explica ainda que a solução encontrada pela empregadora de recorrer ao horário a tempo parcial não é viável financeiramente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.*
- 2.2.** 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.

- 2.3.** 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 (...)” .
- 2.4.** 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 (...)*”.
- 2.5.** 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. (...)*”.
- 2.6.** 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) (…)”.

2.7. 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. (…)”.

2.8. 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) (…).

2.9. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 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.
(...)”*

2.10. 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”.

2.11. 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.

[...]

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

2.12. 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”.

2.13. 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. (...)*”.

- 2.14.** Na sequência do exposto, em face do 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 processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em 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*, únicos motivos que podem servir de fundamento à intenção de recusa.
- 2.15.** Ora, face ao exposto, o pedido da trabalhadora configura um pedido de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT e cumpre todos os requisitos neles estatuídos.
- 2.16.** Nem se diga que a trabalhadora *apenas* pretende o ajustamento do horário de trabalho fixo que já pratica (9h00-18h00, com 1 hora de intervalo de descanso), para, com esse argumento, afastar o regime de trabalho flexível a trabalhadores com responsabilidades parentais.
- 2.17.** Neste sentido, constitui entendimento desta Comissão que os trabalhadores ao pedirem para trabalhar num dado horário *fixo* fazem-no em favor do empregador. Vd., entre outros, Parecer n.º 111/CITE/2014.
- 2.18.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido e que é, em regra, de 1 hora pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.

- 2.19.** De igual forma, a empregadora, cumpriu toda a tramitação processual ali consagrada, tendo remetido em tempo o processo para apreciação pela CITE, entidade competente para emitir parecer prévio necessário
- 2.20.** Porém, quanto aos motivos invocados, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, únicos fundamentos, como se disse, relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.21.** Na verdade, competia à entidade empregadora provar que a atribuição da flexibilidade de horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da empresa, o que não acontece, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos por aquela trabalhadora, nem que a trabalhadora não pode ser substituída em caso de ser indispensável
- 2.22.** Ademais, no caso do pedido alternativo da trabalhadora, conclui-se que o mesmo se traduz numa alteração do horário de trabalho que já pratica em 30 minutos e nem quanto a este período, a entidade empregadora prova que o trabalho deixaria de ficar convenientemente assegurado, ou que, naquele período a trabalhadora não pode ser substituída em caso de ser indispensável, o que não sucede.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar que a empregadora ... — Serviços de Assistência, Lda, na medida das suas possibilidades, estabeleça condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, 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 28 DE MAIO DE 2014**