

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 132/CITE/2015

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 132/CITE/2015, solicitando 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 230 – FH/2015

I

Em 25.03.2015, a CITE recebeu da mandatária da trabalhadora ... reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de março de 2015, solicitando, nos termos do n.º 5 do artigo 67.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, relativo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, parecer esse que foi favorável à intenção de recusa por parte da entidade empregadora, uma vez que o pedido não ter sido elaborado em conformidade com o artigo 56.º do Código do Trabalho.

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea b) do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar os motivos apresentados pela empresa para fundamentar a intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível.
 - 1.1. Ora, na presente reclamação a mandatária da trabalhadora refere o seguinte:

“..., trabalhadora nos autos do processo em epígrafe, notificada do parecer n.º 132/CITE/2015 e não se conformando com o mesmo, vem dele RECLAMAR, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 - A decisão de V. Exas., no sentido de emitirem parecer Favorável à intenção da entidade empregadora ..., Lda., parte de um pressuposto errado, e, como tal, não se afigura correta nem justa para com a trabalhadora Reclamante, como de seguida se procurará expor.

(...)

3 - Ora, V. Exas partem de um pressuposto errado (penitenciando-se, desde já, a trabalhadora pelo facto de não ter sido suficientemente explícita no seu requerimento dirigido à Entidade Empregadora, e que esta bem entendeu); e pensamos que fui só e apenas com base nesse pressuposto errado (de a Autora não completar as 40 horas semanais de trabalho) que a CITE emite o parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.

4 - Na verdade, o pressuposto do qual V. Exas partem está errado pois o horário proposto pela trabalhadora é um horário contínuo, beneficiando, apenas, em cada dia de trabalho, de meia hora de intervalo de descanso para almoço, de segunda a quinta-feira, sendo que à sexta, por lapso, indicou 09:00h quando pretendia indicar 08:00h., estando, assim, preenchidas as 40 horas semanais.

5 - O horário que a Requerente vinha praticando, desde junho de 2011 até março 2013, acordado com a empregadora ..., das 08:00h às 17:00h de segunda a quinta e das 08:00h às 14:00h à sexta-feira, já era um horário contínuo, onde a Trabalhadora tinha apenas meia hora de intervalo descanso, como a própria Entidade Empregadora reconhece, não tendo impugnado aquele horário na sua oposição feita nos autos de procedimento cautelar n.º..., que correm na Comarca de ... Secção de Trabalho - Instância Central de ... (cfr. doc. 1).

6 - Nunca foi intenção da Requerente fazer menos do que as 40 horas semanais, a sua pretensão é apenas a de poder beneficiar do horário flexível para poder acompanhar a sua filha menor, de 6 anos de idade.

7 - Se for entendido a Requerente dever ter uma hora de intervalo para almoço, é óbvio que esta aceita o prolongamento adequado do seu horário de trabalho.

(...)

9 - Assim, a Trabalhadora está na disposição de continuar a praticar aquele horário, referido (...) ou

10 - fazer o horário que propôs no seu requerimento, com os seguintes esclarecimentos:

de segunda a quinta-feira entre as 09:00h e as 18:00h (com meia hora de intervalo para almoço) e à sexta-feira entre as 08:00h e as 14:00h (sem intervalo de descanso;

11 - ou ainda, por forma a acautelar uma hora de intervalo de descanso: de segunda a sexta-feira, das 09:00 às 18:00h.

Nestas circunstâncias, requer a V. Exas que, face aos esclarecimentos ora prestados, se dignem retificar o parecer emitido e de que ora se reclama.

Espera Deferimento.”

II

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-

Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores. A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Todavia, podem os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- 2.4.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:
- 2.4.1.** Qualquer intenção de recusa a um pedido de horário flexível carece de pedido de parecer prévio à Comissão.
- 2.5.** 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”.

- 2.6.** 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.*
- 2.7.** 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 (...)*” .
- 2.8.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República 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 (...)”.

- 2.9.** 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) (...).

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

- 2.11.** 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”.

2.12. 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.

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.

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

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)."

2.13. 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".

2.14. 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. (...)."

2.15. Na sequência do exposto, face ao 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 legalmente consagrada para os pedidos de passagem a 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.

- 2.16.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou 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.
- 2.17.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

III

III – ANÁLISE DO CASO CONCRETO

- 3.1.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, considera-se o seguinte:
- 3.1.1.** A trabalhadora no pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário efetuado a 15.01.2015 indicou as horas de início e termo do período normal de trabalho diário sem que o mesmo perfizesse as 40 horas semanais para as quais foi contratada.
- 3.1.2.** Na reclamação vem a trabalhadora alegar que “(...) o *horário proposto* (...) é um *horário contínuo, beneficiando, apenas, em cada dia de trabalho, de meia hora de intervalo de descanso para almoço de segunda a quinta-feira, sendo que à sexta, por lapso indicou 09:00h quando pretendia indicar 08:00h, estando, assim, preenchidas as 40 horas semanais.*”
- 3.1.3.** Do processo enviado à CITE para a emissão de parecer prévio não consta qualquer apreciação feita pela trabalhadora à intenção de recusa pela entidade empregadora, tal como legalmente previsto.
- 3.1.4.** Em sede de apreciação poderia, a trabalhadora, ter clarificado o seu pedido. Contudo não fez.
- 3.1.5.** Diga-se que não poderia a CITE ter partido de um “*pressuposto errado*”, na medida em que o pedido da trabalhadora não estava corretamente formulado, nem eram conhecidos à data os factos agora alegados.

- 3.1.6.** Nestes termos e tal como referido nos pontos 2.9, 2.10, 2.11 e 2.12 do parecer n.º 132/CITE/2015, o pedido da trabalhadora não se encontrava enquadrado nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e, portanto, neste contexto, o parecer foi no sentido favorável à intenção de recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.1.7.** Contudo, se a trabalhadora assim o entender poderá apresentar novo pedido, devidamente formulado e legalmente enquadrado nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.1.8.** Cumpre ainda evidenciar que tal como dito em sede de reclamação e de acordo com o parecer n.º 15/CITE/2015, poderá a trabalhadora dispor de 30 min para intervalo de descanso, sendo esta uma medida que permite conciliar melhor a atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

IV

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedente a presente reclamação ao parecer n.º 132/CITE/2015 e manter o sentido do mesmo.
- b)** Comunicar à trabalhadora e à entidade empregadora o teor da presente decisão.
- c)** Informar à trabalhadora que se assim o entender poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário.
- d)** Recomendar à entidade empregadora que proporcione ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2015**