

## **PARECER N.º 324/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer sobre queixa relativa a 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 de Trabalho  
Processo n.º 849 – QX/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu, em 27.05.2016, uma queixa da trabalhadora ... contra a ...
- 1.2. A trabalhadora solicitou, em 12 de novembro de 2015, a concessão de horário de trabalho em regime de horário flexível e dispensa do trabalho noturno, requerendo a atribuição do seguinte horário: das 08H30 às 17H30, em regime contínuo, nos dias úteis, até a filha completar 12 anos de idade.
- 1.3. Em 14 de dezembro de 2015, a trabalhadora foi notificada de despacho da entidade empregadora, através do qual “foi deferido o pedido de prestação de serviço em horário flexível, das 08h30 às 17h30”.
- 1.4. Contudo, foi emitido um despacho do senhor ... de 28 de dezembro de 2015, autorizando que “seja apenas incluída no turno das 08h30 às 16h30, dias úteis, feriados, fins de semana e equivalentes”.
- 1.5. A trabalhadora considerando existir contradição entre o que solicitou e o que foi autorizado, reiterou o seu pedido, em 5 de janeiro de 2016.

- 1.6. A entidade empregadora veio, em 27.01.2016, reiterar a sua decisão.
- 1.7. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, foi enviado ofício à entidade empregadora, em 09.06.2016, solicitando-se comunicação, sobre o que se oferecesse dizer, no prazo de dez dias úteis.
- 1.8. Por ofício datado de 15.06.2016, a entidade empregadora acusa a receção do ofício da CITE e informa ter remetido o mesmo para apreciação e resposta ao ...
- 1.9. Decorrido o prazo suprarreferido a entidade empregadora nada respondeu à CITE.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:  
*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.3.** 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.”*
- 2.4.** 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.”*

- 2.5.** 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.** 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/às trabalhadores/as 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.
- 2.7.** 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.*

- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 3.2.** Uma vez requerida a pretensão com observância dos requisitos legais, a entidade empregadora 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, sendo que não sendo observado este prazo, 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).

- 3.4.** Considerando que a trabalhadora apresentou o seu pedido em 12 de novembro de 2015, a entidade empregadora tinha até ao dia 02 de dezembro de 2015 para comunicar a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que só fez em 14 de dezembro de 2015.
- 3.5.** Ora, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, a falta de cumprimento do referido prazo de 20 dias tem como consequência considerar-se que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.
- 3.6.** Assim, entende-se que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.7.** De resto, considerando que, num primeiro momento, o pedido da trabalhadora foi deferido, só poderia haver lugar a modificação dessa decisão por alteração de circunstâncias.
- 3.8.** Ora, não resulta da análise da documentação facultada, o motivo pelo qual a trabalhadora “seja apenas incluída no turno das 08h30 às 16h30, dias úteis, feriados, fins de semana e equivalentes”.
- 3.9.** Assim, não resultando ter existido qualquer alteração de circunstâncias, não pode a entidade empregadora vir alterar o sentido da sua decisão, devendo atribuir à trabalhadora o horário solicitado pela mesma e que se encontrava aceite nos seus precisos termos.

- 3.10.** Por último, caso se entendesse ter existido alteração das circunstâncias, sempre o despacho de 28 de dezembro de 2015, que atribui à trabalhadora um horário que não corresponde ao solicitado, equivaleria a não aceitação do pedido o que implicava que o processo tivesse sido remetido à CITE para parecer, o que não ocorreu.
- 3.11.** Nos termos do disposto no n.º 5 do referido artigo 57.º, a entidade empregadora tem de enviar o processo para apreciação pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, sendo que, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a falta de cumprimento do prazo previsto no referido n.º 5 tem como consequência considerar-se que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE recomenda à entidade empregadora que:

- com a receção do presente parecer seja atribuído à trabalhadora o seguinte horário: das 08H30 às 17H30, em regime contínuo, nos dias úteis, até a filha completar 12 anos de idade; de forma a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- informe a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no prazo de 10 dias úteis, sobre a regularização da situação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA**



**RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**