

PARECER N.º 526/CITE/2016

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 1726 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.10.2016, a CITE recebeu do ... um pedido de parecer prévio relativo à recusa de pedido de autorização para trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de Relações Laborais.
- 1.2. A trabalhadora, no seu pedido datado de 30/09/2016, refere ter dois filhos menores de 12 anos, um com quatro anos e outro com 15 meses e vem requerer um horário das 09h30 às 17h30 de segunda-feira a sexta-feira.
- 1.3. A trabalhadora dispõe-se para flexibilizar o intervalo de descanso para refeição e a hora de entrada desde que a hora de saída seja sempre às 17h30.
- 1.4. Alega que o companheiro e progenitor dos menores trabalha em ... com um horário das 9h00 às 18h00 e que não chega atempadamente à escola para ir buscar as crianças.
- 1.5. A Direção através do ofício, com a referência Direção ..., entregue em mão em 10 de outubro de 2016, deu conhecimento à trabalhadora do despacho

que indefere o pedido de horário flexível. A trabalhadora apresenta apreciação a 11/10/2016.

- 1.6. A entidade empregadora envia o processo à CITE em 13/10/2016.

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.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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 termo do período normal de trabalho diário.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser

compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – ANÁLISE

- 3.1.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, no prazo legal mencionando, da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte: *(...) Efetivamente, ... exerce neste ... funções de informação e atendimento dos seus sócios, sendo a única trabalhadora do gabinete de informação e conflitos e por isso também a única trabalhadora a desenvolver essas funções e acometida a esse conteúdo funcional. (...) Nenhum outro trabalhador tem neste ... atribuídas as funções por si desenvolvidas, sendo que o restante conjunto de trabalhadores mostra-se adstrito ou a funções meramente administrativas ou a outras funções, designadamente de apoio e desenvolvimento da contratação coletiva, que, em face ao volume de exigências de trabalho respetivo, não permitem a sua afetação às funções por si desenvolvidas*
- 3.2.** *Refere, ainda, que “(...) nas funções de atendimento privilegia-se a existência em permanência das funções pressupostas ao seu contrato no período após as 17.00h, já que esse corresponde também ao período no qual se verifica existir uma preferência de solicitação dos serviços de informação e apoio do ... por parte dos seus sócios, na medida em que corresponde igualmente ao período pós-laboral, em que se verifica uma maior disponibilidade de tempo e por isso recurso às funções de atendimento e apoio.”*

- 3.3.** Na sua apreciação, vem a trabalhadora alegar que não é a única trabalhadora a exercer as funções relativamente ao serviço de informação e conflito referindo, nomeadamente, o seguinte:
- “(…) Existem mais dois colegas que também o fazem. Vejam que, entre os três, trabalhamos em turnos de 7 horas de trabalho diárias, para assegurar a totalidade do horário de atendimento (entre as 9h30 e as 19h). Portanto, o ... tem 3 trabalhadores a fazer as mesmas funções, que rodam entre si, que têm horários de refeição conjugados de forma a que o serviço de atendimento para informações e conflitos não encerre no almoço e possa funcionar 9 horas e meia por dia.”
- 3.4.** Refere, ainda, que o atendimento em horário pós-laboral foi reduzido das 19h30 para as 19h, desde agosto, mantendo-se atualmente, pelo que a maior afluência ao atendimento sempre se deu no horário laboral (até às 17h).
- 3.5.** Face ao exposto, a entidade empregadora não demonstra que o horário solicitado pela trabalhadora não pode ser deferido uma vez que não junta documentos que ilustrem os motivos apresentados. Na verdade, a entidade empregadora nem refere quantos/as trabalhadores/as tem ao seu serviço nem que tipo de horários é realizado onde a trabalhadora exerce funções.
- 3.6.** Assim sendo, a entidade empregadora não apresenta razões que indiciem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.



IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer desfavorável à recusa pela entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora não demonstrou que existem razões imperiosas do funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição da trabalhadora, que motivem a recusa do pedido apresentado.
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 26 DE OUTUBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.