

## **PARECER N.º 153/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 373 – FH/2017

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 03/03/2017, a CITE recebeu do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de atribuição de horário flexível à trabalhadora, ..., Enfermeira.
- 1.2.** A trabalhadora, Enfermeira no serviço de ..., solicitou autorização para a realização de horário flexível, através de requerimento que deu entrada com o número ..., 06/09/2016.
- 1.3.** A trabalhadora vem requerer um horário flexível entre as 8h00 e as 16h00 de segunda-feira a sexta-feira apenas em dias úteis, a fim de conciliar a vida familiar e profissional.
- 1.4.** A trabalhadora, ..., entregou a sua apreciação no dia 27 de setembro de 2016, tendo a entidade empregadora 5 dias para enviar o processo para a CITE, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

## 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.** Considerando que a trabalhadora apresentou o pedido a 06 de setembro de 2016 e a informação dos serviços de gestão estratégica de recursos humanos, datada de 19 de setembro de 2016, refere o que se transcreve:
- “A chefia pronunciou-se no sentido de autorizar a isenção de trabalho noturno, durante o período de amamentação. Findo este, o pedido será objeto de nova apreciação.”*
- 3.2.** Há que referir que a trabalhadora não solicitou dispensa de trabalho noturno por se encontrar a amamentar, porquanto o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho, já lhe confere esse direito.
- 3.3.** A trabalhadora foi informada, por carta registada com aviso de receção, do indeferimento ao pedido, de acordo com o transcrito no ponto 3.1 da presente análise.
- 3.4.** Cumpre referir que a trabalhadora na apreciação rececionado pelo ..., em 27 de setembro de 2016, alega que não efetuou nenhum pedido de

dispensa de trabalho noturno para amamentação, reforçando a sua posição para “*exercer funções em qualquer ... do ...*”.

- 3.5.** Mais se acrescenta que a entidade empregadora rececionou em 08 de novembro de 2016, novo ofício da trabalhadora alertando para o facto que se transcreve:

*(...) Como tal e de acordo com a lei, no art.º 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador, se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres (CITE) dentro do prazo previsto. Em conclusão, posso considerar que a partir de 1 de janeiro de 2017, o horário a realizar por mim, será o horário que solicitei, compreendido entre as 8h-16h e apenas em dias úteis”*

- 3.6.** Acresce que a entidade empregadora em 22 de dezembro de 2016, envia novo ofício à trabalhadora reforçando a dispensa enquanto durar o período da amamentação e só envia o processo para a CITE em 01 de março de 2017.

- 3.7.** Deste modo e no caso em apreço o pedido de parecer prévio à CITE não preenche o requisito do cumprimento dos prazos, porquanto nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a falta de cumprimento do referido prazo de 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação (novembro de 2016) tem como consequência a aceitação, pela entidade empregadora, do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, requerido pela trabalhadora ..., nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto o pedido foi aceite nos seus precisos termos.
  
- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda ao ... que, na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**