

**PARECER N.º 693/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1919/FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 20.11.2017 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., técnica de assistente em ..., a exercer funções no ... no ....
- 1.2. Através de requerimento rececionado pela entidade empregadora em 24.10.2017, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos que se transcrevem:
- “Ex.mo Senhor,*
- Na qualidade de Técnica de assistente em ... no ..., no ..., o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de alteração de horário de trabalho, atribuindo um horário de trabalho flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.*
- Sou mãe de duas crianças, duas das quais menores de 12 anos (...). O problema reside no facto desta escola encerrar impreterivelmente às 19h00, não tendo sequer a opção de prolongamento de horário.*
- Assim, apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário das 8h30 às 18h00, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e*

*obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso prestigiado estabelecimento.*

*Creio que é de extrema necessidade este apelo uma vez que:*

*- apenas desta forma poderei garantir a permanência dos meus filhos na atual escola, e ao mesmo tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções com o qual tenho a honra de colaborar.*

*- o agregado familiar é constituído por mim, pelo meu companheiro e pelos meus dois filhos, não tendo mais apoio familiar, pelo que dependo do estabelecimento de ensino para cuidar dos mesmo;*

*- A fim de poder prestar auxílio aos menores e poder gozar de uma vida pessoal e familiar compatível com a realização profissional (Artigo 59.º, N.º 1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa), requer ainda ser isenta de prestar trabalho aos fins de semana, feriados e demais dias em que a creche esteja fechada.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

*(...)”*

**1.3.** Através de carta datada de 08.11.2017, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

*“(…)”*

*Reportando-nos ao requerimento de Vexa., rececionado a 24 de outubro de 2017, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho com uma amplitude diária entre as 08h30 e as 18h00, com a exclusão dos fins de semana, feriados e dias em que a creche frequentada pelos filhos menores se encontre fechada, atendendo a responsabilidades familiares com menores de 12 anos e ao gozo efetivo de vida pessoal e familiar compatível com a realização profissional, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, cumpre informar:*

*A ..., S.A. é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala a ..., (...)*

*A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do transporte*

*aéreo, assistindo a ... no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio. Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ..., S.A. no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência em escala em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., S.A., cujas ... utilizadas no transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em escala é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).*

*Tendo em conta o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Ex.ª, o que fazemos com base nos seguintes factos:*

*Sabendo que:*

*i) A ..., S.A. assiste diariamente, no ..., no..., a uma média de 30 ... distribuídos pelos horários de funcionamento dos balcões de vendas ..., S.A. e ..., conforme se indica abaixo:*

*2.ª Feira – amplitude 03h30-20h30;*

*3.ª Feira – amplitude 03h30-20h30;*

*4.º Feira – amplitude 03h30-02h00;*

*5.º Feira – amplitude 03h30-20h30;*

*6.º Feira – amplitude 03h30-20h30;*

*Sáb. – amplitude 03h30 -20h30;*

*Dom. – amplitude 03h30 – 02h00.*

*ii) Os turnos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 4 elementos, sendo necessários um total de 9 trabalhadores para assegurar a operação diária,*

*de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente dois turnos de serviço enquanto um dos turnos está em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, e sem margem de manobra às necessidades operacionais;*

*iii) (...)*

*iv) Nesta sequência, a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:*

*2.ª Feira –03h30-20h30, são necessários 9 trabalhadores;*

*3.ª Feira – 03h30-20h30 são necessários 9 trabalhadores;*

*4.ª Feira –03h30-02h00 são necessários 10 trabalhadores;*

*5.ª Feira –03h30-20h30 são necessários 9 trabalhadores;*

*6.ª Feira –03h30-20h30 são necessários 9 trabalhadores;*

*Sáb. –03h30 -20h30 são necessários 9 trabalhadores;*

*Dom. –03h30 – 02h00, são necessários 10 trabalhadores.*

*Atento ao supra exposto, a organização do tempo de trabalho não é suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa. nos horários em causa, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual Vexa está afeta, aos fins de semana e dias feriados,*

*Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ..., S.A. preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Passageiros da Escala do ..., a que acresce a impossibilidade de substituir Vexa., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa. formulados.*

*Mais se refira que em razão de o Departamento de Passageiros da Unidade de ... do ... ter recebido outros pedidos de horário flexível no âmbito da proteção da parentalidade, a que a Empresa teve de aceder em função de parecer desfavorável da CITE perante a intenção de recusa de atribuição desse tipo de horário, pese embora os aludidos constrangimentos por parte da Empresa, terá a*

*mesma de instituir um sistema de rotatividade que permita a todas as trabalhadores(as) beneficiar desse regime, uma vez preenchidas as condições para lhes ser atribuído o mencionado horário, na medida em que não é comportável para a Empresa manter uma percentagem de trabalhadores nesse regime para além da já existente.”*

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido de horário flexível e refutando argumentos da entidade empregadora, designadamente:

*“(…)*

*Solicito novamente a verificação do pedido, uma vez que não foi proposto uma solução por parte de V. Exc., ao solicitado.*

*Sendo que o horário solicitado na anterior carta está conforme os horários de funcionamento dos balcões de vendas ..., S.A. e ....*

*Analisando o parecer de V. Exc., o meu agregado familiar, nomeadamente os meus filhos não poderão ser prejudicados em relação aos restantes meus colegas trabalhadores que também solicitaram o mesmo regime de flexibilidade de horário flexível.*

*(…)”.*

## **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.

- 2.13. No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer autorização de trabalho em regime de horário flexível *" das 8h30 às 18h00, (...) isenta de prestar trabalho aos fins-de-semana, feriados e demais dias que a creche esteja fechada."*
- 2.14. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15. A entidade empregadora alega que *"os turnos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 4 elementos, sendo necessário um total de 9 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente dois turnos de serviço"*, refere ainda que *"não é comportável para a Empresa manter uma percentagem de trabalhadores nesse regime para além da já existente"*. A este propósito saliente-se que, relativamente a eventuais novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 2.16. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

- 2.17. A trabalhadora requerente na sua apreciação afirma que *"o horário solicitado (...) está conforme os horários de funcionamento dos balcões de vendas ..., S.A. e ...."*, bem como refere que *"(...) os meus filhos não poderão ser prejudicados em relação aos restantes meus colegas trabalhadores que também solicitaram o mesmo regime de flexibilidade de horário flexível."*
- 2.18. Ainda neste contexto, saliente-se que o facto da entidade empregadora mencionar *"ter recebido outros pedidos de horários flexíveis no âmbito da proteção da parentalidade, a que a Empresa teve de aceder em função de parecer desfavorável da CITE perante a intenção de recusa de atribuição desse tipo de horário"*, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.6. Assim, considera-se que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos

meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.19. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 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 à ..., S.A., 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP- CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP- CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**