

PARECER N.º 350/CITE/2019

Assunto: Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível realizado por Trabalhadora com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no n.º 1 do Artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 1091/QX/2015

I – OBJETO

- 1.1 Em 27/07/2015, a trabalhadora ..., ..., solicitou a intervenção desta Comissão, atenta a alegada recusa da entidade empregadora em autorizar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sem dar cumprimento ao disposto no n.º 5 do Artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.2 Para tanto é referido que:
 - 1.2.1 *O pedido foi dirigido ao ... (...) e reclamado ao Exmo. Sr.*
 - 1.2.2 *O Requerimento foi enviado para o ..., mas ao ser indeferido reclamei para o*
 - 1.2.3 *Declaro expressamente e para os devidos efeitos que dou autorização à CITE, para entrar em contacto com a minha entidade empregadora no âmbito deste processo de indeferimento.*
- 1.3 A trabalhadora juntou ao processo o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, com data de 23 de outubro de 2014, onde declarou encontrar-se sozinha, com as duas filhas menores a cargo, nascidas a 28 de setembro de 2004 e 15 de outubro de 2012, em virtude do marido ter emigrado para ..., sem data previsível de regresso.

- 1.3.1 Requereu a trabalhadora a prestação das suas funções no horário compreendido entre as 08h30 e as 18h00, de acordo com o horário da escola e creche das filhas menores, sendo dispensada do exercício de funções durante o período noturno, fins de semana e feriados, dado não ter com quem deixar as menores.
- 1.4 Em 21/10/2018, a CITE questionou a trabalhadora sobre se a situação familiar que justificou o pedido de horário flexível se mantinha com vista a aferir do efeito útil do presente processo.
- 1.4.1 Na sequência, a trabalhadora informou manter as circunstâncias supra mencionadas, que nunca lhe havia sido concedido o horário flexível solicitado, tendo, à data da referida comunicação, as crianças 7 e 14 anos de idade pelo que mantinha interesse no prosseguimento do presente processo.
- 1.5 Em 21/11/2018, foi remetido ofício à entidade empregadora, informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.
- 1.6 Em 10/05/2019, em sede de contraditório, veio a entidade empregadora alegar a incompatibilidade das funções de ... atribuídas à trabalhadora com a prestação de serviço em horário flexível e, ainda, que foi colocada à consideração da trabalhadora a possibilidade de mudar de função, deixando de exercer a função de
- 1.7 Tendo a trabalhadora sido informada do teor da resposta da entidade empregadora, em 04/06/2019, veio a mesma clarificar que jamais lhe foi colocada a possibilidade de deixar de exercer a função de ..., situação que aceitaria sem qualquer hesitação por forma a poder acompanhar as duas filhas menores.
- 1.8 A CITE logrou apurar que a entidade empregadora não solicitou a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em

regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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, 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** Em caso de recusa do pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias posteriores ao fim do prazo estabelecido para apreciação por parte do/a trabalhador/a, mesmo que esta não tenha sido apresentada, resultando da falta de remissão do processo à CITE ou do não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1 Considerando que a entidade empregadora recusou o pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário da trabalhadora e que não procedeu ao envio do processo para apreciação desta Comissão, conforme era sua obrigação, a CITE delibera que a situação objeto dos presentes autos configura uma aceitação nos seus precisos termos, conforme dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2 Recomenda-se que a entidade empregadora elabore o horário de trabalho da trabalhadora, tendo em consideração os períodos indicados para início e termo do trabalho normal diário no pedido de horário flexível.
- 3.3 Remeter à ... o presente parecer para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.