

PARECER N.º 401/CITE/2019

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 2553-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.06.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

ASSUNTO: Trabalhadora.../ Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho/ Recusa / Parecer Prévio

Nos termos do n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exas, anexando os seguintes documentos:

- 1. Cópia da carta/requerimento recebido pelos serviços da n/ empresa a 29 de abril de 2019;*
- 2. Cópia da carta expedida à Trabalhadora;*
- 3. Cópia da carta de apreciação da Trabalhadora recebida a 29 de maio de 2019;*

Neste contexto, solicita-se a competente apreciação da intenção de recusa apresentada, bem como da apreciação dada pelo trabalhador.

Junta: 3 documentos”

1.2. Consta do processo remetido à CITE documento da trabalhadora recebido pela entidade empregadora em 29.04.2019, cujo conteúdo se transcreve:

“..., 26 de Abril de 2019

Assunto: Flexibilidade de horário

Serve o presente para questionar, o que foi feito do meu pedido de horário flexível entregue à ... em 2014. Desde Dezembro de 2018 que trabalho fins-de-semana, feriados e tenho sido contemplada com folgas separadas e sete, oito e dez dias a trabalhar sem folgas.

Fiz várias vezes o reparo ao meu supervisor mas, em vão ...

Não pretendo fazer mais de 40 horas semanais nem horas extras.

Foi-me pedido para fazer o fim de semana 13 e 14 do corrente mês com a promessa, do supervisor, de que teria uma folga na semana seguinte pois bem ... saiu a escala e como forma de agradecimento foram 10 dias sem folgas. Questiono, que vida familiar tem uma mãe que trabalha 10 dias seguidos em plenas férias escolares?

Estou num posto em que o cliente exige que façamos a ligação da iluminação, música ambiente e abertura de loja e, na nossa escala o horário de entrada é às 10h (hora de abertura da loja). Todos os dias tenho que entrar cerca de 15 a 20 minutos mais cedo para ter tudo pronto para a abertura mas, só ganho a partir das 10h. A mesma coisa acontece à saída, passo o serviço ao colega às 17h e ainda tenho que fazer relatório, sendo que, nunca saio da loja antes das 17h30.

Se esta situação não for resolvida passarei a entrar às 10h em ponto e farei o meu relatório ainda em horário de turno deixando a passagem de serviço por escrito ao colega, não irei mais admitir esta falta de respeito por parte do supervisor! Não tem cabimento uma mãe trabalhar ao fim de semana e folgar à

Segunda-feira, quando a filha está na escola. Não tenho estrutura familiar para ficar com a minha filha enquanto trabalho. Desde o dia 13, fui "obrigada" a deixar a minha filha com os meus pais a 100 km de mim e fiquei até ao dia 20 sem a ver, é desumano!

Junto envio escalas: Dezembro, Janeiro, Fevereiro, Março e Abril 1ª e 2ª alterada a dia 12 por mail enviado pelo supervisor, por motivos de dispensa do colega

Grata pela atenção,

Estou disponível para qualquer esclarecimento adicional"

- 1.3.** Consta do processo remetido à CITE solicitação da trabalhadora para prestação de trabalho em regime de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 29.05.2019, conforme se transcreve:

"..., 28 de Maio de 2019

Assunto: Flexibilidade de horário

Exmos Senhores,

Em resposta à vossa carta registada, datada de 15 de Maio 2019, venho lamentar que a ... não vos tenha passado o conhecimento deste meu pedido elaborado em 2014 após o nascimento da minha filha ... (01/02/2013), com agora 6 anos dado que, tanto eu como o pai desta trabalhamos por turnos.

Aquando da passagem para a ... e depois de algum tempo em casa a aguardar um posto com horário flexível, fui colocada na ..., sito na ..., em ... mas, depois de alguns desentendimentos com o meu colega que, referia o posto ser dele e não entendia o porquê deste meu horário fixo, 8h30 - 16h30, pedi para sair de lá. Desde então, fui colocada na ..., posto que inicialmente não me agradava dado que a gerente/ diretora de loja "não é fácil de se lidar" mas, com o passar dos meses fui me habituando e mesmo a gerente /diretora de loja já demonstrou e verbalizou ao meu supervisor que gosta do meu serviço.

Não quero de maneira alguma mudar de posto mas, o horário não favorece a minha vida familiar, sendo que, o meu companheiro atual também trabalha com horários em que não pode levar ou buscar a minha filha. O pai da menina, por Ata de Conferencia de Pais deveria tê-la a pernoitar na sua residência às Quartas e Domingos e não a tem por não ter horário para a levar de manhã à escola e por vezes também trabalha aos fins de semana portanto, cabe-me a mim fazer o pedido de horário flexível e apelar ao bom senso e à vossa sensibilidade para este assunto.

Em Setembro, a minha filha, ... irá entrar na escola primária, necessitando de mim para a acompanhar. Pretendo usufruir deste pedido até a minha filha completar os 12 anos de idade, não obstante de que, se a minha vida particular / familiar alterar poderá também este pedido sofrer alteração.

A escola da ... tem horário das 7h30 às 18h30, já com o prolongamento escolar manhã e tarde portanto, o horário por mim pretendido deverá estar englobado neste e, tendo em conta que demoro cerca de 30 minutos a deslocar-me para o trabalho (45 minutos com trânsito) o horário por mim solicitado será compreendido entre as 8h30 e as 17h30 com pausa para almoço (30 minutos) o que vos permite uma margem bastante alargada para o horário por mim pretendido.

Dado que a escola se encontra encerrada aos fins de semana e feriados, solicitava as folgas nestes dias pois não tenho quem fique com ela nestes períodos.

Em suma, eu ... (C.C. ...), Vigilante (nº mec. ...), a exercer funções no posto ..., e pertencendo à vossa empresa, venho solicitar, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência na educação e

formação da minha filha, ..., menor de doze anos, pelo período de 6 anos com início o quanto antes (tendo em conta que o pedido data de 2014), com o seguinte horário de trabalho:

- *Das 8h30 às 17h30, deixando ao vosso critério o período de descanso diário / pausa para almoço;*
- *Folgas aos fins de semana e feriados;*
- *Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação do qual anexo a declaração passada pela Junta de Freguesia da minha área de residência, que o comprova.*

Grata pela atenção,

Estou disponível para qualquer esclarecimento adicional,"

- 1.4. Consta do processo resposta da entidade empregadora, datada de 15.05.2019, e relativa ao documento da trabalhadora, datado de 26.04.2019, conforme se transcreve:

"Alfragide, 15 de maio de 2019

Assunto: Pedido de Flexibilidade do Horário de Trabalho- Carta datada de 26.04.2019

Exma. Senhora,

Após análise da s/ carta remetida à ... - ..., informamos que não podemos apreciar o aí requerido, uma vez que, para lá de omitir a indicação do prazo previsto e o intervalo de horário de trabalho flexível, conforme determina a alínea a) do artigo 57.º do Código do Trabalho, não apresenta qualquer documento de suporte para os fundamentos oferecidos na opção pelo referido regime de horário de trabalho."

- 1.5. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Mapas de horários de trabalho e escalas de serviço.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68º 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."

- 2.2. 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."*
- 2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *"A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho"*.
- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. 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).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de

horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.10.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.10.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.10.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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.

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;

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.14. Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o/a trabalhador/a, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, indique o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.

- 2.15.** No caso em apreço, a trabalhadora, mãe de filha menor de 12 anos, remete à sua entidade empregadora exposição datada de 26.04.2019 e recebida pela entidade empregadora em 29.04.2019, questionando a referida entidade empregadora sobre o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado no ano de 2014. Desta exposição não decorre um pedido concreto de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual se indique a amplitude horária que melhor serve a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora, qual o prazo para o gozo do direito e declaração expressa em como a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, nem enquadra tal exposição nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Na sequência desta exposição a entidade empregadora respondeu por ofício datado de 15.05.2019, embora sem juntar ao processo o comprovativo da data de envio e receção desta resposta à trabalhadora, referindo a impossibilidade de apreciação do pedido.
- 2.17.** Em apreciação a esta resposta, em 29.05.2019 a entidade empregadora recebe da trabalhadora pedido de horário flexível entre as 8.30h e as 17.30h, com folgas ao fim de semana e feriados, pelo período de 6 anos, declarando que a filha, de 6 anos de idade, vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.18.** Efetivamente, tendo a entidade empregadora notificado a trabalhadora que entendeu a sua exposição como um pedido de flexibilidade de horário que não poderia apreciar por falta de indicação de requisitos legalmente previstos e tendo recebido, nova exposição da trabalhadora em 29.05.2019, na qual, inequivocamente, a trabalhadora solicita, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando todos os elementos legalmente exigidos, afigura-se, no caso em análise, que o empregador deveria ter considerado este pedido e respondido ao mesmo, no prazo indicado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (20 dias), o que não se verifica no presente processo.
- 2.19.** Neste sentido, quer por se entender que a entidade empregadora deveria ter considerado o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível o pedido da trabalhadora recebido em 29.05.2019 e não a exposição recebida a 29.04.2019, e a esse pedido ter respondido no prazo indicado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, quer por terem decorrido mais de 5 dias entre a receção da alegada resposta da trabalhadora à carta da empresa datada de 15.05.2019 e a solicitação de parecer prévio à CITE, em contradição com o previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, afigura-se, por um lado que não foram apresentadas razões imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce

atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, e por outro que não foram respeitados os prazos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto não foram apresentadas exigências imperiosas do serviço onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares nem respeitados os prazos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.