

## PARECER N.º 440/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 1035/QX/2015

### I – OBJETO

- 1.1 Em 15/07/2015, a trabalhadora ... solicitou a intervenção desta Comissão, atenta a recusa da sua 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 *Vem apresentar queixa contra a minha Entidade Empregadora em virtude de ter apresentado pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, conforme pedido cuja fotocópia se junta como documento 1, e ter sido recusado pela empresa ..., com sede na ..., de acordo com o teor da carta que constitui o documento 2 que ora se junta, e os fundamentos da recusa terem sido apreciados pela queixosa em carta cuja fotocópia se anexa como documento 3, tendo esta recebido carta da empresa na qual se refere que o processo não vai ser enviado à CITE, conforme cópia que constitui documento 4 que vai anexo a esta queixa.*
  - 1.2.2 *Acresce que, conforme sugerido por escrito pela entidade empregadora, a ora queixosa solicitou de imediato, por via telefónica (por se encontrar naquela altura em período de ausência do serviço, coberto pelo seguro de trabalho) a referida audição pessoal ao Departamento da Administração de Pessoal, o qual designou para o efeito, o dia 07/07/2015 e que, também por via telefónica e por sua iniciativa, adiou sucessivamente a referida audição para o dia*

10/07/2015 e, posteriormente, para o dia 14/07/2015.

- 1.2.3** *Na sequência da referida audição, a entidade empregadora propôs tão somente a redução parcial da carga horária aos fins de semana o que não se compagina de todo com a necessidade premente de isenção total de horas de trabalho ao fim de semana, conforme solicitado e demonstrado pela queixosa.*
- 1.3** A trabalhadora juntou ao processo o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, com data de 15 de junho de 2015, onde declarou encontrar-se sozinha com uma filha menor a cargo, à data com 7 anos de idade, em virtude de se ter separado do pai da sua filha, por viverem as duas num contexto de violência física, psicológica/emocional e constantes ameaças de morte praticada pelo mesmo contra ambas.
- 1.3.1** Requereu a trabalhadora a prestação das suas funções no horário compreendido entre as 11h00 e as 17h00, sendo dispensada do exercício de funções durante os fins de semana e feriados, dado não ter com quem deixar a menor.
- 1.4** Em 17/11/2015, a CITE, no âmbito das suas competências previstas, nomeadamente nas alíneas f) e i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, solicitou a intervenção da ACT relativamente ao processo em referência.
- 1.5** Em 24/03/2016, foi dado conhecimento à trabalhadora de que o processo havia sido remetido à ACT para realização das diligências tidas por convenientes, encontrando-se o mesmo em fase de análise.
- 1.6** Em 30/06/2019, a CITE solicitou à ACT informação sobre o resultado das diligências inspetivas realizadas no âmbito do presente processo, as quais nunca vieram a ser comunicadas até à data desta comunicação, tendo na sequência

obtido a informação de que foi levantado auto de contraordenação contra a entidade empregadora por violação do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 1.7 No mesmo sentido, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**