

PARECER Nº 680/CITE/2021

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 2932-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 22.11.2021, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções profissionais de ... naquela organização.

1.2. Por email, em 30.09.2021, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“A/C Gabinete de Recursos Humanos da ...

Venho uma vez mais recorrer a V. Ex^a, pedindo a permissão para realizar um horário flexível, apenas de segunda a sexta feira, e não trabalhar aos sábados, por forma a me permitir acompanhar e cuidar dos meus filhos.

Os motivos que me levam a apelar novamente, são:

a) Sou mãe solteira, tenho dois filhos, um menino com apenas 16 meses de idade e uma menina de 5 anos que dependem unicamente dos meus cuidados;

b) O pai de ambos continua a trabalhar no ramo da restauração, tem um horário de trabalho alargado, ficando impossibilitado de lhes dar assistência;

c) Não possuo familiares que possam disponibilizar assistência aos menores no período referido;

d) Assim sendo, e porque os infantários e as escolas públicas funcionam apenas de segunda a sexta feira;

Como qualquer criança tem os seus direitos consignados na Constituição da República Portuguesa de apoio familiar, sob pena de me ver confrontada com situações de negligência familiar, venho recorrer ao vosso bom senso.

Solicito assim, a que me seja concedida a possibilidade de ter um horário que me permita ficar com os meus filhos, aquando a escola/infantário se encontram encerrados.

Grata pela atenção recebida, disponibilizando o meu obrigada na forma empenha em que executo as minhas funções.”

1.3. Por email, em 19.10.2021, a trabalhadora remeteu email com o seguinte conteúdo:

“Ex.mos senhores,

Venho mais uma vez por esta via, enviar em anexo a declaração de comunhão mesa e habitação para acrescentar ao meu pedido de dia 30 de setembro, para a permissão de um horário flexível.

Aguardo e peço resposta por escrito sobre este assunto”

1.4. Por email, em 20.10.2021, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa cujo conteúdo se transcreve:

“Exma. Senhora ...,

Em resposta ao teor da pretensão que deduziu, relativa a alteração do seu horário de trabalho, com a pretendida implementação da modalidade de horário flexível, que se consubstancia na isenção de prestar trabalho ao sábado, uma única vez por mês, das 09:00h às 13.00h, em regime de rotatividade com as restantes colegas, no âmbito da proteção da parentalidade, esclarece-se que o pedido formulado, atento o disposto na legislação vigente sobre a matéria, não se encontra devidamente instruído, o que determina a intenção do seu indeferimento.

Com efeito, a factualidade que aduziu não foi devidamente demonstrada, mormente não foi indicado o prazo previsto da alteração.

Acresce que, nos termos do artigo 56.º do CT, o direito a trabalhar em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores e não foi junto qualquer documento que comprove que o outro progenitor não se encontra a exercer o mesmo direito.

A declaração que foi remetida não tem qualquer valor legal uma vez que não se encontra identificada a entidade patronal do outro progenitor, simplesmente é identificada a proprietária de um estabelecimento, não demonstrando, como se impunha, o vínculo laboral existente e o horário de trabalho praticado.

Em face do exposto, não ficou assim demonstrado se o outro progenitor tem a possibilidade de assegurar as responsabilidades parentais e, não sendo possível, que fundamento existe para essa eventual impossibilidade.

Em suma, como o requerimento apresentado não se encontra instruído com todos os elementos exigidos na lei, não possuímos as informações necessárias à viabilização do pedido, não nos restando outra alternativa senão a proposta de indeferimento da pretensão aduzida.

Com os melhores cumprimentos.”

1.5. Por email remetido à entidade empregadora, em 25.10.2021, a trabalhadora indica o seguinte:

“Bom dia,

No seguimento do meu pedido executado a 30 de setembro, para a realização de horário flexível, venho uma vez mais enviar toda a documentação (em anexo), no sentido de instruir o mesmo com todos os elementos, atendendo o disposto na legislação.

Fico aguardar a V. prezada decisão final sobre o assunto.”

Em anexo a trabalhadora remeteu um documento, sob o título “Declaração”, onde consta o seguinte:

“Para os devidos efeitos, eu, ..., portador do Cartão de Cidadão n.º ..., pai de ... e ..., sou trabalhador no ..., desde 2004, declaro que não me encontro exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56º do Código Trabalho.

Desempenho funções de grande responsabilidade no estabelecimento supramencionado, não havendo outra pessoa com a mesma categoria profissional, ou que desempenhe as mesmas funções. Sendo os sábados um dos dias da semana com mais movimento no estabelecimento, não me é de todo possível deixar de laborar neste dia.”

Ainda em anexo ao email, a trabalhadora remeteu o seguinte documento:

“A/C Gabinete de Recursos Humanos da ...

Ex.mos Senhores,

Venho uma vez mais recorrer a V. Ex.^a, pedindo a permissão para realizar um horário flexível, apenas de segunda a sexta feira, e não trabalhar aos sábados, por forma a me permitir acompanhar e cuidar dos meus filhos, aquando a escola/infantário se encontram encerrados.

Os motivos que me levam a apelar novamente, são:

- a) *Sou mãe solteira, tenho dois filhos, um menino com apenas 16 meses de idade e uma menina de 5 anos que dependem unicamente dos meus cuidados;*
- b) *O pai de ambos continua a trabalhar no ramo da restauração, tem um horário de trabalho alargado, ficando impossibilitado de lhes dar assistência;*
- c) *Não possuo familiares que possam disponibilizar assistência aos menores no período referido;*
- d) *Assim sendo, e porque os infantários e as escolas públicas funcionam apenas de segunda a sexta feira;*

Como qualquer criança tem os seus direitos consignados na Constituição da República Portuguesa de apoio familiar, sobe pena de me ver confrontada com situações de negligência familiar, venho recorrer ao vosso bom senso.

Solicito que me seja concedida a implementação da modalidade de horário flexível, que se consubstancia na isenção de prestar trabalho aos sábados, por um período de um ano, a contar da presente data, a ser renovado, caso os motivos acima mencionados se mantenham, até o descendente mais novo atingir a idade de 12 anos ao abrigo do artigo n.º 57 do Código do Trabalho.

Agradecendo antecipadamente a atenção de V. Ex.^a, apresento os meus melhores cumprimentos.”

1.6. Por email, em 12.11.2021, a entidade empregadora remeteu nova intenção de recusa, cujo conteúdo de transcreve:

“Exma. Senhora ...,

Em resposta ao teor da pretensão que deduziu e aos documentos que posteriormente apresentou, mesmo considerando que o requerimento efetuado continua a não se encontrar devidamente instruído, de acordo com todos os requisitos previstos na lei, vimos com o presente informar que deferimos, parcialmente, o seu pedido.

Com efeito, o objetivo de implementar um regime de rotatividade no trabalho ao sábado pelas 4 Colaboradoras que exercem funções na ..., teve como único objetivo o princípio da igualdade, possibilitando assim que cada Colaboradora só trabalhasse um sábado por mês.

Conforme tem conhecimento, a Sra. ... não é a única Colaboradora que exerce funções na ... e que tem responsabilidades parentais com filhos menores de 12 anos.

Caso deferíssemos totalmente o seu pedido, teríamos de solicitar às restantes que trabalhassem mais do que um sábado por mês, incluindo a Colaboradora que também possui filhos menores de 12 anos.

Acresce que, o seu requerimento padece de várias imprecisões as quais carecem de ser clarificadas, em concreto, a Sra. ... vive em união de facto com o Progenitor dos seus filhos, não sendo assim uma mãe solteira sem apoio familiar, conforme alegou.

Uma vez que este, de acordo com a declaração junta, só inicia o seu período de trabalho, ao sábado, às 12:00h, e não se encontra impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, deferimos o pedido no sentido de poder prestar a sua atividade laboral, no único sábado que trabalha no mês, no período compreendido entre as 09:00h e as 11:30h.

Considerando o nº 1 do artº 57º do Código do Trabalho, o deferimento parcial do requerimento apresentado, nos termos supramencionados, produzirá efeitos a partir do próximo dia 24 de novembro.

Com os melhores cumprimentos,

Atentamente”

1.7. Em 16.11.2021, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

“Exmos. Srs.

Face ao exposto o meu problema/situação não fica resolvido/a, pois continua a ser complicado, para mim, trabalhar ao sábado mesmo que por apenas duas horas e meia. Contudo, não havendo outra alternativa, irei cumprir.

Peço-vos que tenham em consideração o meu problema (que afeta os meus filhos), e que a minha situação seja revista junto das entidades existentes (CITE).

Grata pela atenção.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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” recomendar 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 Sociais, 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência

de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Esclareça-se que, nos termos do n.º 2, *in fine*, do art.º 56º daquele diploma legal, tal direito pode ser exercido por ambos os progenitores, isto é, em simultâneo, junto das respectivas entidades empregadoras.

2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.17. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.18. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.19. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar 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”.

2.20. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.22. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.23. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora vem solicitar horário flexível “apenas de segunda a sexta feira, e não trabalhar aos sábados”, a fim de acompanhar e cuidar dos seus dois filhos, menores de doze anos.

3.2. Nos termos do nº2 do art.º 56º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, **as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.**

3.3. Ora, no caso em apreço, afere-se que a trabalhadora não procedeu a essa indicação. A indicação da amplitude horária é essencial uma vez que cabe ao empregador, dentro dela, elaborar o horário flexível da trabalhadora, nos termos do art.º 56º, nº3 e 4, do Código do Trabalho.

3.4. Nada obsta, e sem prejuízo de acordo entre as partes, a que a trabalhadora elabore novo pedido, tendo em conta o exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender, apresentar novo pedido atendendo ao disposto no art.º 56º, nº2 e art.º 57º, nº1, ambos do Código do Trabalho.

4.3. Não obstante, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em

conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE DEZEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.