

PARECER Nº 24/CITE/2022

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 3170-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 29.12.2021, 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 solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por documento escrito, em 17.11.2021, e recebido em 22.11.2021, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de alteração de horário

Exm^{os} Senhores,

Venho por este meio pedir para que alterem o meu horário de trabalho a partir de 16 de Março 2021, quando acaba a minha baixa de parentalidade e as minhas férias, para depois das 9h30m, pois, agora com um filho recém nascido preciso de tempo para entregar os meus filhos na escola, e não consigo chegar antes dessa hora ao meu local de trabalho.

Fico muito agradecida que considerem o meu pedido pois queria continuar a trabalhar com a vossa empresa.

Agradeço desde já a atenção dispensada, fico a aguardar uma resposta.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me

Atentamente.”

1.3. Por CAR, em 15.12.2021, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa à prestação de trabalho naquele regime nos seguintes termos:

“Assunto: Horário de trabalho

Exma. Senhora,

Em 09 de dezembro de 2019 foi admitida ao serviço desta empresa, a tempo parcial de 15 horas semanais, para desempenhar a atividade de ..., com o seguinte horário e instalações:

a) Segunda a sexta feira das 06:00 às 09:00 horas no cliente ...

Desde 09 de novembro de 2020, desempenha a sua atividade a tempo parcial de 17 horas semanais, com os seguintes horários e instalações:

a) Segunda a sexta feira das 06:00 às 09:00 horas no cliente ...

b) Sexta feira das 09:30 às 11:30 horas no cliente ...

O horário em vigor teve por base as necessidades dos serviços, de forma a assegurar o regular funcionamento das atividades de limpeza, em linha com os padrões de qualidade exigidos pelos clientes ... e

Ora, em 17 de novembro de 2021 veio V. Exa. solicitar que deixasse de prestar atividade no horário acima mencionado, pretendendo que o seu horário passasse a ser exercido a partir das 09:30 horas.

Desde já informamos que V. Exa. não apresenta um pedido de horário flexível, mas de um horário fixo, diferente do que atualmente pratica, o que seria só por si suficiente para recusar o seu pedido.

Sempre se esclarecerá o seguinte:

No cliente ... o horário que atualmente pratica é das 09:30 às 11:30 horas, motivo pelo qual analisaremos apenas o seu pedido em relação ao cliente ... onde presta funções das 06:00 horas às 09:00 horas.

Acresce que o horário por V. Exa. pretendido, não se encontra contratualizado com o cliente

Corno é do seu conhecimento os horários contratados pelo cliente ... são:

3 trabalhadoras de limpeza de segunda a sexta-feira das 06h00 às 09h00;

1 encarregada de limpeza de segunda a sexta-feira das 06h00 às 09h00;

1 piquete de segunda a sexta-feira das 11h00 às 12h00 e das 15h00 às 16h00.

Em face do exposto, a ... lamenta informar que considera não poder atender ao seu pedido, quer por falta de fundamento legal, quer por motivos imperiosos relacionados com o funcionamento da empresa.

Mais informamos que, querendo, se poderá pronunciar sobre o conteúdo da presente comunicação no prazo de 5 dias.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 17.12.2021, tendo, em 21.12.2021 e via email, apresentado a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Ex. Senhores

Sou a ... portadora do título de residência n.º ...

No mês passado tinha mandado uma solicitação de mudança de horário devido a minha situação maternal, mandaram-me carta a dizer que foi recusado peço que revejam a minha situação novamente porque realmente não me dá jeito nenhum continuar a fazer esse horário e também não posso ficar sem trabalho

cumprimentos.”

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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requer a prestação de trabalho cujo início ocorra a partir das 09h30, a fim de levar os filhos ao estabelecimento escolar respectivo, não conseguindo, por esse motivo, cumprir com o actual horário de trabalho.

3.2. Do conteúdo da intenção de recusa da entidade empregadora, não impugnado pela trabalhadora, afere-se que se praticam os seguintes horários nos locais de trabalho a que a trabalhadora está adstrita: 09h30-11h30 (sextas-feiras), 06h00-09h00 (de segunda a sexta-feira) e 11h00-12h00/15h00-16h00 (de segunda a sexta-feira).

3.3. Tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.4. Pelo que, atendendo ao pedido da trabalhadora, poder-lhe-iam ser afectos, em abstracto, dois daqueles turnos, sem que, todavia, cumprisse o período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, a que alude o n.º4, *in fine*, do art.º 56º do Código do Trabalho.

3.5. Também o pedido da trabalhadora não contém os elementos a que alude o art.º57º, n.º1, a) e b) – i), do Código do Trabalho, isto é, não há indicação do prazo previsto durante o qual a trabalhadora pretende que vigore o horário flexível (dentro do limite aplicável), bem como não declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com o(s) menor(es).

3.6. Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora via CAR em 15.12.2021, tendo o pedido sido recebido por aquela em 22.11.2021, excedendo o prazo de 20 dias a que alude o n.º3 do art.º56º do Código do Trabalho.

3.7. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de não ter comunicado a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido (alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho), importa referir que, mesmo nestes casos, entende-se que a aceitação do pedido nos seus precisos termos só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

3.8. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, atendendo ao supra 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, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º, n.º1, a) e b) – i) do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não obsta ao dever que recai sobre o empregador de 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 igualmente 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 19 DE JANEIRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.