

PARECER N.º 242/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 690FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 03.03.2022, a CITE recebeu via e-mail da ... o processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Em 31/01/2022, recebido pela entidade empregadora em 01/02/2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., a exercer funções de ... para a empresa desde de 16 de abril de 2013, com o nr ..., nos termos do disposto nos artigos 56 e 57 do código do trabalho, venho informar V. Exa., que, pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência na educação e formação do meu filho menos de 12 anos, (o ... faz 3 anos no dia 18 de setembro de 2022), pelo período que seja necessário o respetivo acompanhamento do menor.

Início a 01/04/2022.

Sugiro assim, que o meu horário seja mantido em regime TDU (dias uteis) 9h/17h, uma vez, que, os estabelecimentos de ensino se encontram encerrados aos feriados e fins de semana, e também, porque resido na margem sul do tejo e demoro cerca 90 minutos em transportes públicos, e as escolas só abrem as 7h.

Declaro ainda viver em comunhão de mesa e habitação com o menor, cuja responsabilidade parental está a meu cargo.

P.S. Anexo declaração Acordo Responsabilidade Parental”

1.4. Em 18.02.2022 sob registo e aviso de receção, recebida em 24.02.2022, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa cujo conteúdo se transcreve:

“Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, vimos informar que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente ..., em Lisboa, que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h e as 17h00, de segunda a sexta-feira, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas, as diferentes necessidades dos planos de segurança do cliente e a necessária reformulação do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, que asseguram os serviços de segurança na referida instalação todos os dias do ano, em regime de turnos distribuídos pelas vinte e quatro horas de cada dia, de acordo com o mapa de horário de trabalho em vigor, o que determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos mesmos.

Com efeito, uma vez que o seu pedido não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação nem compatível com a organização do serviço, concluímos que o mesmo não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.”

1.5. De acordo com os elementos remetidos a esta Comissão, não consta que a trabalhadora tenha apreciado os fundamentos subjacentes à intenção de recusa.

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, com última alteração aprovada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, 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 respetivas 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/à 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 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. Em síntese, a trabalhadora requer a atribuição de horário flexível na amplitude 9h00 – 17h00 a praticar em dias úteis com início em 01.04.2022 para a acompanhamento do filho de 2 anos e meses de idade pelo período necessário, declarando que com o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação.

3.2. A entidade empregadora pretendendo recusar o requerido alega que, “*não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho (...) que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h e as 17h00, de segunda a sexta-feira*”. Para tanto refere que tal:

3.2.1. Implicaria *“a necessária reformulação do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, que asseguram os serviços de segurança na referida instalação todos os dias do ano, em regime de turnos” (...)* *“de acordo com o mapa de horário de trabalho em vigor”*;

3.2.2. Geraria incompatibilidades, havendo *“diferentes necessidades dos planos de segurança do cliente” (...)* e *“cumprimento das garantias e direitos laborais”* dos restantes trabalhadores;

3.2.3. Conclui dizendo que, o pedido *“não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação nem compatível com a organização do serviço”* e que *“não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.”*

3.3. Começando pelo alegado de que o pedido da trabalhadora “*não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho*”, importa aqui recordar quais são os requisitos e as condições legalmente exigidas para a formulação do pedido de horário flexível pelos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares no âmbito do exercício do direito da parentalidade. Conforme referido nomeadamente nos pontos 2.12. e 2.13. supra e resulta dos normativos legais aplicáveis, o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 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, que é aquele em que pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, **contexto bastante para que o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, nomeadamente trabalhar em regime de horário flexível, o possa solicitar ao empregador.**

3.3.1. Ora, no caso em apreço a trabalhadora demonstrou que cumpre aqueles requisitos legais com observância dos procedimentos atinentes, os previstos no artigo 57.º do referido Código, como bem resulta do peticionado. Deste modo, o alegado de que a trabalhadora “*não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho*” não procede.

3.4. Continuando, sempre se verifica que os demais argumentos aduzidos também não procedem porquanto, a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente o que invocou, ou seja de que forma o horário flexível requerido não se enquadra nos tempos de trabalho praticados e na organização de serviço, que a ser atribuído seria incompatível, nomeadamente, com as necessidades do cliente, com a organização de serviço e com as garantias e direitos dos restantes trabalhadores que prestam a sua atividade em regime de turnos. Em concreto, não descreveu, não comprovou quais os turnos de trabalho praticados, conseqüentemente que (eventualmente) a amplitude horária “9h/17h” indicada pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos turnos vigentes que à mesma pudesse ser atribuído, muito menos de que forma o horário solicitado colide com o funcionamento dos postos de trabalho e da empresa, ou seja não foram devidamente fundamentadas e cabalmente demonstradas eventuais exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não tendo o processo sido instruído com elementos de prova que pudessem sustentar o alegado e justificassem a recusa do pedido formulado.

3.5. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

3.6. Por último, releva referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode e deve regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável 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. 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA

ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.