

PARECER Nº 551/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 2583-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 26.07.2022, 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 ..., com a categoria profissional de ... de 3ª Classe.

1.2. Por CAR, em 30.06.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível e compatível com responsabilidades familiares

Exmos. Senhores,

Eu, ..., funcionária da ... (doravante denominada ...), ... de 3ª classe, com número de mecanográfico ..., venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto mãe de uma criança menor de idade de nome ... (1 ano de idade), de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares.

O horário de trabalho que atualmente me encontro a praticar não é compatível com as minhas responsabilidades familiares, e torna impossível a conciliação das minhas responsabilidades enquanto mãe e a minha vida profissional. O pedido de horário de trabalho flexível ora solicitado visa garantir e assegurar da minha parte a assistência imprescindível e inadiável necessária ao meu filho, de forma a salvaguardar o seu bem-estar, e a conciliação desta com as minhas responsabilidades profissionais.

Assim, para poder prestar a assistência imprescindível ao meu filho, cumprir com as minhas responsabilidades familiares e ao mesmo tempo também cumprir com as minhas responsabilidades profissionais, solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível que permita a conciliação

destas duas partes da minha vida, pelo que sugiro um horário compreendido preferencialmente entre as 09h00 horas e as 18:00 horas, tendo em conta os horários em vigor na ..., colocando ainda à vossa consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 08h00 e as 17h00, um dos horários praticados pelas equipas em funções, não prescindindo em qualquer um dos horários mencionados das duas horas diárias que a lei me estipula no que diz respeito à amamentação.

Pretendo ainda, uma vez que não tenho previsibilidade de quando deixarei de ter necessidade do horário agora solicitado, que o mesmo me seja atribuído até ao limite previsto na lei para o devido efeito ou seja, até ao meu filho atingir os 12 anos de idade, com início no prazo de 20 dias após a data de receção desta carta.

Junto envio em anexo declaração da junta de freguesia em como o meu filho vive em comunhão de mesa e habitação comigo, como previsto na lei.

Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que torne possível a conciliação das minhas responsabilidades familiares com as profissionais, que seja do agrado de ambas as partes.

Sem outro assunto, desde já agradeço a atenção prestada.

Atentamente.”

1.3. Por CAR, em 18.07.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível compatível com responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Tendo presente a sua carta, datada de 29/06/2022, relativa ao pedido de atribuição de um horário de trabalho flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, cujo teor nos mereceu a melhor atenção, vimos informar o seguinte:

Na qualidade de trabalhadora desta ... (...), com a categoria de ... de 3ª classe, V. Exa. exerce funções integrada numa EIP (Equipa de Intervenção Permanente).

Ora, como consta da Guia de Procedimentos, que V. Exa. bem conhece, na base da criação das EIP's estão missões de socorro, que exigem trabalho de equipa e em equipa.

Na ... existem duas equipas de intervenção permanente, criadas para tal efeito, compostas por cinco elementos cada, que cumprem dois horários, rotativos semanalmente, que não excedem as 40 horas semanais, e que se realizam das 06h00 às 15h00, e das 15h00 às 24h00, ficando o período noturno, entre as 00h00 e as 06h00, assegurado por voluntários.

A mesma Guia de Procedimentos mais refere que em caso algum podem ser estipulados horários diferentes para os vários elementos de uma EIP.

Por outro lado, estipula o Código do Trabalho, nos artigos 56º e seguintes, que o trabalhador pode requerer o horário flexível, desde que tenha responsabilidades parentais com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, como é o seu caso.

E o art. 57º, n.º2, do mesmo CT, disciplina que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

As EIP's são equipas que actuam em missões de socorro, com elementos escolhidos para funções específicas dentro de cada uma, e onde o dever principal é permanecerem no ..., prontos para intervir nas missões que lhes forem determinadas no período do serviço.

A ... não tem outros trabalhadores que preencham os requisitos necessários para integrar uma EIP, e que possam substituir V. Exa., sem desfalcar a sua equipa ou prejudicar a outra.

E ainda se acrescenta que o protocolo da criação das EIP's impõe que as equipas não podem funcionar com menos de cinco trabalhadores, sob pena de extinção das mesmas ou de corte na atribuição das verbas estipuladas.

Em razão do exposto, informa-se V. Exa. que é intenção desta ..., na qualidade de entidade patronal, recusar o seu pedido de atribuição de um horário de trabalho flexível, mas antes, e nos termos legais, irá solicitar parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Com os melhores cumprimentos."

1.4. Por CAR, em 21.07.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de horário flexível compatível com responsabilidades familiares

Exmos Srs:

Acusando a receção a vossa resposta relativamente ao solicitado no assunto em epígrafe, e após uma apreciação do conteúdo da vossa resposta, e dentro do tempo previsto por lei, venho pela presente contrapor os argumentos apresentados por V. Exas, apenas no que diz respeito aos pontos inerentes ao meu pedido.

1 - Realmente encontro-me incorporada numa das equipas de intervenção permanente efetuando obrigatoriamente dois dos turnos referidos.

2 - No turno das 6h00 às 15h00 e por determinação superior efetuo o mesmo das 7h00 às 14h00, retirando as duas horas de amamentação estabelecidas por lei, no turno das 15h00 às 24h00 e também por determinação superior, efetuo o horário das 15h00 às 22h, descontando as duas referidas horas de amamentação. Refira-se que o enquadramento das horas de amamentação que me foram estipuladas foram-me impostas superiormente.

3 - Na vossa resposta é referido e argumentado que tal recusa se deve ao facto da ... não ter outros funcionários que preencham os requisitos necessários para integrar uma EIP para me substituir, facto que não corresponde à verdade, pois existem.

4 - É ainda referido que não é possível substituir-me sem desfalcar qualquer uma das equipas. Sobre esse assunto tenho a referir que desde que foram criadas as equipas, nenhuma ainda esteve completa por várias razões, por exemplo, por férias ou por serviços de rotina, como já aconteceu comigo e com outros colegas várias vezes. Por exemplo neste preciso momento em que exponho a presente carta, a minha equipa está constituída por 3 elementos, aliás desde o início nunca teve 5 elementos, logo o argumento apresentado por V Exas de que as equipas tem que ser constituídas por 5 elementos não corresponde à verdade.

Com os melhores 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 âmbito do Direito interno, o 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 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. 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/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.

2.16. 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 7 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. 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.

2.21. 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 requerente, mãe de menor com um ano de idade, solicita a prática de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, colocando à consideração da entidade empregadora “*a possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 08h00 e as 17h00, um dos horários praticados pelas equipas em funções.*”

3.2. A entidade empregadora recusa a concessão do pedido alegando que os horários praticados nas Equipas de Intervenção Permanente, em que a trabalhadora se encontra integrada, são os seguintes: 06h00 – 15h00, 15h00 – 00h00 e 00h00 – 06h00, sendo que este último é assegurado por voluntários. Em consequência, alega que, de acordo com a Guia de Procedimentos, estando em causa trabalho de equipa, não podem ser estipulados horários diferentes para os vários elementos que compõem uma EIP. A prática de tais horários é confirmada posteriormente pela trabalhadora em sede de apreciação.

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. Recorde-se que, nos termos do n.º2, do art.º 57º, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o mesmo se este for indispensável.

A propósito da concretização deste conceito indeterminado, o Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, entendeu que: “*A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o*

empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

Pelo que a prática de um horário de trabalho desenquadrado dos turnos praticados no serviço a que a trabalhadora está afectada resultaria numa desregulação dos tempos de trabalho em vigor, obrigando a entidade empregadora a alterar todo o esquema organizativo estabelecido para o serviço em causa, o que resulta numa situação inexigível para esta a fim de manter o regular funcionamento do mesmo.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido tendo em conta o 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, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos invocados.

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 17 DE AGOSTO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**