

PARECER Nº 594/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 3037-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 24.08.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., **S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. Por CAR, em 03.08.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Srs.,

Eu, ..., como número de colaborada ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., NIF ..., venho pelo presente solicitar que seja revisto o meu contrato de trabalho, pois de momento está acordado horário de trabalho rotativo e pretendo que passe a horário fixo devido à idade dos meus descendentes e o pai não ter possibilidade (horário laboral) de ir levá-los nem buscá-los à escola/creche.

Uma vez que tenho direito à redução de horário, gostaria de saber se é possível que considerem o meu horário das 9:30h até às 16h.

Fico a aguardar o vosso feedback ao acima exposto.

Com os melhores cumprimentos.”

1.3. Em 10.08.2022, via CAR, 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:

“Exma. Sra.

Acusamos a receção do pedido de horário flexível, recebido por carta regista com aviso de receção a 04.08.2022 (RH966415484PT) no

Analisada a pretensão de V. Exa., não se alcança o pedido de V. Exa. porquanto, por um lado, pede a revisão do contrato de trabalho por forma a que o horário por turnos rotativos passe a ser praticado em regime de horário fixo, e por outro lado pede uma redução de horário.

Salvo sempre o devido respeito por opinião contrária, não se vislumbra no Código do Trabalho a possibilidade do trabalhador requerer a revisão do contrato de trabalho ao abrigo dos direitos de parentalidade, motivo pelo que, é intenção da ... - ..., S.A., indeferir tal pedido de revisão, por falta de base legal.

Mas mesmo que se entendesse que V. Exa. não pretendia uma revisão do contrato de trabalho, mas sim, um pedido de horário flexível - o que só se equaciona por mero raciocínio académico, não decorrendo do pedido - sempre se dirá que V. Exa. não alega, nem faz prova, dos elementos legalmente previstos para essa ponderação, motivo pelo que, é intenção da ... - ..., S.A., indeferir tal pedido.

No que ao pedido de redução de horário de trabalho diz respeito, sempre se dirá que os direitos de parentalidade previstos no Código do Trabalho, estão sujeitos à prova dos elementos que o legislador considera fundamentais para a validade e viabilidade do pedido. Assim, não tendo V. Exa. feito prova dos elementos legalmente previstos, entende-se que não se encontram preenchidos os requisitos legais para apreciação do pedido, motivo pelo qual, é intenção da ... - ..., S.A., indeferir o mesmo.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. A trabalhadora recepcionou a comunicação em 12.08.2022, não tendo apresentado apreciação.

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 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/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 plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora vem solicitar à entidade empregadora o seguinte: *“que seja revisto o meu contrato de trabalho, pois de momento está acordado horário de trabalho rotativo e pretendo que passe a horário fixo devido à idade dos meus descendentes e o pai não ter possibilidade (horário laboral) de ir levá-los nem buscá-los à escola/creche. Uma vez que tenho direito à redução de horário, gostaria de saber se é possível que considerem o meu horário das 9:30h até às 16h.”*

3.2. Ainda que a pretensão da trabalhadora, imperfeitamente expressa, seja materialmente um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho, afigura-se que o mesmo não reúne os requisitos legalmente exigidos.

Assim, determina o art.º 57º, n.º1, do Código do Trabalho, que o trabalhador que pretenda trabalhar neste regime deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação dos seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o(s) menor(es) vive(m) com ele em comunhão de mesa e habitação.

Atento o conteúdo do pedido, afere-se que a trabalhadora não indicou nenhum destes elementos.

3.3. Também quanto ao pedido de *redução de horário*, dispõe o art.º 56º, n.º4, *in fine*, do Código do Trabalho, que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, pelo que uma redução do período normal de trabalho semanal apenas é possível por via do art.º 55º, do Código do Trabalho.

3.4. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta exposto supra.

3.5. Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora recepcionou a intenção de recusa em 12.08.2022, tendo a entidade empregadora remetido o processo a esta Comissão em 23.08.2022, excedendo o prazo a que alude o art.º 57º, nº5, do Código do Trabalho.

3.6. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de não ter sido remetido o processo à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (alínea c) 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.

3.7. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar os elementos constantes do art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, bem como garantir o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, nos termos do art.º 56º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., **S.A.**, 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 prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º, nº 4 e 57º, nº1, ambos do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.