

PARECER N.º 421/CITE/2023

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1699-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por email em 05.04.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional ..., no âmbito da ...

1.2. Em 01.03.2023, por carta registada, rececionada a 02.03.2023, a trabalhador, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., 28 de fevereiro de 2023

Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exmos. (as). Senhores (as),

V., a desempenhar funções de ..., com o n. (...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:

- 1. A requerente é mãe solteira da menor ..., nascida a 23-05-2011, de 11 anos de idade.*
- 2. A menor reside com a requerente em comunhão de mesa e habitação, cfr. Declaração da Autoridade Tributária que se junta.*
- 3. Atendendo à idade da criança, a requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
- 4. Pois com o horário de trabalho atualmente em vigor, a requerente não consegue cumprir com os seus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros.*
- 5. A requerente declara, ainda, que vive sozinha com a menor, tratando-se assim de uma família monoparental.*

Face ao supra exposto,

- 6. Vem, nos termos dos artigos 56. e 57. do CT, requerer a V. Ex.as acordo para horário do trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que a menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do art. 57., n.1, al. b) i), durante 1 (um) ano, nos termos do art. 55, n 4.*

7. *A requerente solicita que aceitem a seguinte modalidade de horário de trabalho: das 8h às 16h com folgas rotativas de modo que possa acompanhar a menor, a partir do dia 1 de abril de 2023.*
8. *É de salientar que o objetivo deste horário é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33. do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68. da Constituição da República Portuguesa (CRP).*
9. *Motivo peio qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59. da CRP). (...).*

1.3. Em 23.03.2023, por carta registada, rececionada a 28.03.2023, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa ao trabalhador, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...

..., 22 de Março de 2022

Carta registada com AR

RL018858094PT

Exma. Sra.,

Nos termos do artigo 57.^o, número 2, do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar a decisão da ..., no que concerne ao pedido formulado por V.Exa. no que concerne à fixação do regime de horário flexível.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56^o, 57^o e 212^o n.º 2 do Código do Trabalho, compete à ... determinar o horário flexível de trabalho de V.Exa. que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.

Em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir V.Exa. porque é indispensável, a ... pode recusar a atribuição do solicitado horário flexível.

No caso concreto, a ... comunica a recusa com base nos seguintes fundamentos:

A ... tem no ... cerca de 240 colaboradores. A operação da ... divide-se neste local em vários postos que funcionam todos os dias do ano, 24H por dia, com reforço a partir das 04:00 terminando às 24:00.

Dos 240 colaboradores:

- a) Cerca de 120 fazem turnos rotativos;*
- b) Cerca de 60 turnos de manhã/madrugada;*
- c) e cerca de 60 turnos de tarde, todos eles com folgas rotativas.*

Como certamente terá presente, V. Exa efetua, neste momento turnos de rotativos, com folgas rotativas.

Um horário 08.00/16.00 (como pretende), criará um desequilíbrio na operação pois, as necessidades são em turnos rotativos, a alteração para horário flexível criará défice de elementos considerando que o aeroporto não fecha. Aliás, e a propósito, a ... não tem, no âmbito da prestação de serviços no ..., um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.

O horário pretendido por V. Exa. é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... e incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de ... que é assegurado diariamente pela nossa empresa no

Mais informamos que iremos prestar informação à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que existem outros trabalhadores, no posto de trabalho ocupado por V. Exa nomeadamente C. (8h-16h de segunda a sexta-feira), S. (8h-16h de segunda a sexta-feira), M. (8h-16h de segunda a sexta-feira), V. (8h-16h com folgas rotativas), R. (8h-16h com folgas rotativas), S. (09h17h com folgas ao fim de semana e feriados), F. (07h00 às 15h00 com folgas aos fins de semana e feriados) e que são incompatíveis com a organização do trabalho. Isto é, com o número de trabalhadores a exercer a actividade no horário flexível, será necessário que os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham (o que decorre dos diversos pareceres da CITE).

(...).”

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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 (CT), 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 (CT).

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 (CT).

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 (CT), 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 ao empregador 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. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos, 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.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora:

- Proporcionar ao trabalhador(a) 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)];
- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º2 do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. Sem embargo do exposto, cumpre, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.28. Para o efeito, a trabalhadora, mãe solteira, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, no horário das 8h às 16h, com folgas rotativas, de modo que possa acompanhar e prestar cuidados diários imprescindíveis à sua filha menor de 11 anos, nascida a 23-05-2011, com quem reside em comunhão de mesa e habitação, indicando que pretende a sua por 1 (um) ano.

2.29. Com efeito, O pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Outroassim resulta da análise ao pedido da trabalhadora com filha menor de 12 anos, por solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, durante 1 (ano), quando em rigor, a sua filha, nascida em 23-05-2011, com 11 anos de idade, irá perfazer os 12 anos, já no próximo mês, em 23.05.2023, ultrapassando assim, o limite previsto no n.º 1 do artigo 56.º *ex vi* alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho e em conformidade com já enunciado no presente parecer. A indicação do prazo previsto em que pretende a atribuição do horário flexível ter de se conter dentro do limite aplicável, enquanto for trabalhadora com filha menor de 12 anos, enquanto a sua filha menor de 11 anos não perfizer os 12 anos, o que irá ocorrer em 1 (um) mês e o prazo indicado é de 1 (ano), não podendo o mesmo proceder.**

2.32. Por outro lado, a entidade empregadora, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, em (in)cumprimento do prazo previsto no n.º 3 desta norma, por não ter comunicado a intenção de recusa à trabalhadora, no prazo de 20 dias após a receção do pedido da trabalhadora. Ora vejamos, o pedido da trabalhadora foi rececionado em 02.03.2023 e assim sendo o prazo terminava em 22.03.2023. A entidade empregadora apesar de proferir a intenção de recusa nessa data, só a expediu

por correio registada em 23.03.2023, o que consubstanciaria uma aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, caso o pedido da trabalhadora cumprisse com todos os pressupostos legais e a sua filha menor não perfizesse os 12 anos de idade durante o período que indicou para requerer do horário flexível, ultrapassando o limite legal, o que não sucedeu, como supra se demonstra.

2.33. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. 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

3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao/à trabalhador/a 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 e, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.