

PARECER N.º 774/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 3599-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.07.2023, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., Operadora de Transformação a exercer funções na secção da área do ...

1.2. Em 29.06.2023, por carta registada e rececionada a 30.06.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(...)

Exma Senhora

Diretora dos Serviços de Recursos Humanos

*..., Operadora de Transformação, (...) a exercer funções na secção do ... área de ... nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex. **que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de onze anos com o seguinte horário de trabalho:*

A partir de dia 15 de Setembro até dia 3 de Novembro, período em que ainda se mantém o horário de aleitação com 6 horas diárias, Segunda a Sexta-feira das 8:30H às 14:30H

A partir de 4 de Novembro já em regime de horário normal:

Segunda a Sexta-feira das 8:30H às 13:00H e das 14:00H às 17:30H com uma hora de pausa para refeição das 13:00H às 14:00 H

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. Espera deferimento

(...)”

1.3. Em 20.07.2023, p.m.p. conforme atestado pela requerente, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa proferida, contendo uma proposta de horário, nos termos que a seguir se reproduz:

“(…)

..., 20 de julho de 2023

Exma. Sra.

No seguimento do pedido que nos foi remetido via carta, vimos por este meio informar que ao abrigo do artigo 56 do Código do Trabalho, nos encontramos disponíveis para aceitar o pedido de V.Exa. de atribuição de um regime de horário de trabalho flexível.

Não obstante, não nos será possível corresponder ao pedido de início de período de trabalho às 8h30 em virtude de tal impactar a organização, a cadência e a eficiência da realização de trabalho do departamento, onde por tal motivo, temos todos os trabalhadores a realizar o horário 8h-17h, com exceção de apenas um elemento que realiza o horário 9h-18h, de modo a suportar a preparação de trabalhos no final de dia para expedição no dia seguinte.

Assim, implementando o regime de trabalho flexível e de acordo com o número 3 do artigo supracitado, teríamos de definir como período de presença obrigatória das 8h às 12h, por ser o período mais crítico de preparação de trabalho diário.

Pensamos contudo, de acordo com o exposto, que esta solução não estará de acordo com as necessidades de suporte familiar que manifestou ter e que se estendem até às 8h30, pelo que ao estarmos em crer que não será a opção mais adequada às suas necessidades e por termos o maior interesse em colaborar na identificação de uma alternativa que sirva as necessidades de ambas as partes, encontramos-nos disponíveis para propor uma alternativa, que acreditamos responder às necessidades expressas, tendo por base o horário de funcionamento das unidades escolares, partilhado por V.Exa.

A nossa proposta será a alteração do horário de trabalho, passando o trabalho a ser prestado das 9h às 18h. Conforme referido previamente, apenas nos é possível ter um elemento na equipa com este horário, que está atualmente a ser realizado por outro trabalhador, mas que verificámos ser possível efetuar uma troca direta com o mesmo, passando V. Exa. a realizar o horário das 9h às 18h e a colega passará a assumir o seu atual horário, das 8h às 17h.

Assim, em virtude de uma unidade escolar encerrar às 18h30 e a outra às 19h, e tendo por base as moradas constantes na documentação remetida, acreditamos ser uma alternativa viável e que responde às necessidades referidas.

Deixamos à sua consideração a alternativa exposta e pedimos que se pronuncie sobre a mesma.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

(…)”

1.4. Em 21.07.2023, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, a aceitar, condicionalmente, a proposta apresentada pela entidade empregadora, como se transcreve, com sublinhado nosso:

“(…)

Exma. Senhora

Diretora dos Serviços de Recursos Humanos

*Em resposta à vossa carta e alinhado com a nossa conversa, **confirmando que concordo em realizar o horário das 9h às 18h, contudo com a ressalva** de existir um período de "experiência" para ver se é compatível com a minha necessidade de deslocação até às 18h30, hora de fecho de uma das creches onde estão os meus filhos.*

Caso verifique que a saída às 18h não me permite chegar a tempo à creche, será necessário procedermos a uma reavaliação, conforme combinámos, e adaptarmos o horário para que possa sair mais cedo.

Esta necessidade e respetiva alteração ocorrerão então a partir de 15 de setembro, altura em que por me encontrar a fazer o horário de amamentação, trabalharei das 9h às 15h, ficando por combinar se farei período de refeição, conforme me seja mais conveniente.

A partir de 4 de novembro farei então o horário das 9h às 18h, com 1h de refeição, salvo ressalva anteriormente referida.

Solicito que sejam os Recursos Humanos a comunicar esta situação à minha chefia direta e explicar o que acordámos para que não haja constrangimentos nem em relação a mim nem em relação à equipa, caso tenha que ser ajustada a minha situação.

Agradeço desde já a atenção dispensada.

(…)”

1.5. Pela trabalhadora, foram carreados para o processo, os seguintes documentos:

- Declaração do agregado Familiar;
- Declaração do Jardim de infância e Creche.

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, 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 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. 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 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 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 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)].

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

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. No caso em apreço, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita à entidade empregadora a atribuição de um horário flexível de segunda a sexta-feira, das 8:30H às 13:00H e das 14:00H às 17:30H, com uma hora de pausa para refeição das 13:00H às 14:00H, pelo período de onze anos, sem prejuízo do gozo da dispensa para amamentação, para acompanhamento dos filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, **a entidade empregadora notificou a trabalhadora a sua decisão**, que na realidade consubstancia uma intenção de recusa, por não aceitar o pedido da forma como foi feito pela trabalhadora, **propondo em alternativa, a alteração do horário de trabalho da Requerente, passando a ser prestado das 9h às 18h**, por não ser possível corresponder ao pedido de início de período de trabalho às 8h30h, **uma vez que todos os trabalhadores realizam o horário 8h-17h, com exceção de apenas um elemento que realiza o horário 9h-18h**. Nestes termos, por só ser possível ter um elemento na equipa com este horário, **mostrando-se possível efetuar uma troca direta com o mesmo**, passando a requerente a

realizar o horário das 9h às 18h, por a colega assumir o horário da requerente, das 8h às 17h.

2.29. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.31. Contudo, outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador e dos horários praticados que a amplitude apresentada pela trabalhadora (08h30m-17h30m) por não ser enquadrável com os horários praticados (8h00m-17h00m; 9h00m-18h00m).

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.33. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, sem prejuízo do acordo ora celebrado de atribuição/alteração do horário à requerente, das 9h00m-18h00m.

2.34. 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo celebrado, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. 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, 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 16 DE AGOSTO DE 2023.**