



PARECER N.º 195/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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, solicitado pela ..., S.A.

Processo n.º 687 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 17 de julho de 2013, a CITE recebeu da Direção de Recursos Humanos, da empresa ..., S.A, do grupo ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., operadora de loja desde 20.08.2003, a exercer funções na loja de vestuário e calçado situada na ...

1.1.1. Da múltipla e repetida documentação (alguma ilegível) enviada pela entidade empregadora destaca-se cópias do seguinte:

- Requerimento da trabalhadora enviado por carta registada com aviso de receção, rececionado pela entidade empregadora em 18.06.2013, acompanhado de comprovativos do horário do infantário do filho, de horário de trabalho do marido, quadro de horário de trabalho na loja do mês de julho de 2013;
- Carta da entidade empregadora recebida pela trabalhadora, por notificação pessoal, em 08.07.2013, com intenção de recusa;



- Apreciação da trabalhadora de 12.07.2013, enviada por carta registada com aviso de receção, rececionada pela entidade empregadora em 16.07.2013, refazendo o pedido, acompanhada de vários documentos como a regulação do poder paternal dos filhos mais velhos, cartão de cidadão do filho mais novo nascido em 21.08.2013;
- Carta de resposta da ... reiterando a intenção de recusa;
- Carta de uma colega da trabalhadora onde esta declara não concordar com o pedido da trabalhadora ora em causa que também tem filhos e que pode ser prejudicada caso seja deferido o pedido de flexibilidade de horário;
- Carta no mesmo sentido da anterior, assinada pela responsável da loja e superior hierárquica da trabalhadora ora em causa, trabalhadora que beneficia de isenção de horário.

1.1.2. A entidade empregadora vem solicitar à CITE o pedido de parecer prévio nos seguintes termos:

“(...) Exma. Senhora Presidente

Da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

A ..., S.A. (adiante abreviadamente designada por «...») tem ao seu serviço a trabalhadora ...

No dia 18.06.2013, a referida trabalhadora requereu à ... um horário flexível, invocando a norma vertida no artigo 56.º do Código do Trabalho (cf., documento n.º 1, que se junta em anexo).

A ... comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão própria no dia 08.07.2013, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento n.º 2, que se junta em anexo).

No dia 12.07.2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação escrita sobre os fundamentos de recusa invocados pela entidade empregadora (cf. documento n.º 3, que se junta em anexo).



Essa mesma apreciação escrita foi remetida para a Direção de Recursos Humanos da empresa, sita na ..., tendo sido rececionada no dia 16.07.2013 (cf. documento n.º 4, que se junta em anexo).

Em resposta, a ... entregou à trabalhadora, no dia 15.07.2013, a carta que se junta como documento n.º 5, reiterando os fundamentos de recusa invocados e informando a trabalhadora do envio do pedido de horário flexível para esta comissão.

O horário solicitado pela trabalhadora não é, de facto, viável para o estabelecimento em que presta atividade. Trata-se de uma loja com um quadro pessoal reduzido, em que inclusivamente duas colegas, também elas mães de filhos menores, são afetadas pelo horário que a trabalhadora ... solicita (conforme declarações prestadas pelas próprias, que se juntam como documento n.º 6 e 7).

Em face do pedido formulado pela trabalhadora e da resposta que lhe foi dada, a ... solicita à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Exa. para prestar qualquer informação ou documento adicional que se revele necessário.

Com os melhores cumprimentos,

...

Direção de Recursos Humanos (...) “.

- 1.2.** O pedido de horário flexível recebido pela entidade empregadora em 18.06.2013, consta o seguinte:

“(...) Exmos. Senhores

Eu, ..., colaboradora n.º... da ... da ..., tenho três filhos menores de 11 anos, 8 anos e 9 meses, a ..., a ... e o ... respetivamente.

Venho por este meio pedir para responderem em relação à alteração de horário que me propõem que passe a cumprir a partir de julho de 2013,



uma vez que no principio do mês de maio de 2013, quis entregar à minha chefe ..., o horário do meu marido que trabalha por escalas/turnos, para que pudéssemos encontrar uma solução no horário para um de nós ir sempre buscar as crianças á escola.

Julgo que a minha chefe não quis receber o horário do meu marido num ato de má fé e passou assim a alterar-me o horário para mais tarde das 0h ás 20 horas, e já para o próximo mês de julho, sabendo que ia prejudicar-me em tudo.

Relembro que vinha fazendo o horário de abertura de loja (8.30h-18.30h) desde o ano 2005 e uma vez que tive mais um filho em 2012, quando voltei de licença de maternidade, a minha chefe aproveitou o facto de eu ter duas horas de amamentação para me alterar o horário meia hora mais tarde (9h-19h).

Sabendo que como tinha as horas de amamentação eu podia ir buscar o menino á creche na mesma e não ia dizer nada, mas agora com esta alteração eu não o vou conseguir ir buscar.,

A minha chefe sabendo desta situação não mostrou qualquer sensibilidade nem interesse em me ajudar a resolver a situação.

Como o meu marido trabalha por escalas/turnos, quando ele trabalha de tarde se eu não puder ir buscar as crianças ninguém pode, se a minha chefe colaborasse com a receção do horário do meu marido podia assim elaborar o meu horário de forma a solucionar o problema.

As crianças não podem ficar sem assistência.

Assim conforme art. 56º e 57º do código do trabalho peço a flexibilidade de horário compatível com o do meu marido para que um de nós sempre possa ir buscar o menino à creche.

Na expectativa da V. resposta, com os melhores cumprimentos.

... 12 de junho de 2013 (...)"



- 1.3. Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, mediante notificação pessoal de 08.07.2013, nos seguintes termos:

“(...) Acusamos a receção, no dia 18.06.2013, do e-mail que remeteu à ... (doravante designada por ...), através do qual requereu um horário flexível nos seguintes termos:

“(...) Assim conforme art. 56º e 57º do código do trabalho peço a flexibilidade de horário compatível com o do meu marido para que um de nós possa ir buscar o menino à creche.”

V. Exa. solicita este horário de trabalho, justificando-o com o facto de ter de ir buscar o seu filho ao infantário. V. Exa. não especifica por quanto tempo pretende o horário solicitado.

Após análise do pedido de V. Exa. a ... vem, pela presente, comunicar-lhe a intenção de recusa do horário solicitado, com os fundamentos que se exporão de seguida:

Questão prévia – do conceito de horário flexível

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do Código do Trabalho).

Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador, permitindo ao trabalhador adaptar as horas de entrada e de saída às exigências parentais.

Sucedede que aquilo que V. Exa. solicita não é, de todo, um horário flexível. V. Exa. solicita, apenas e tão só, que o seu horário de trabalho seja



compatível com o do seu marido. Por outras palavras, V. Exa. solicita que o seu horário de trabalho seja definido em função do horário de trabalho do seu marido, que, aliás, anexa à carta que nos remete.

Como, com certeza, V. Exa. compreenderá, a ... não pode enquadrar esse pedido no âmbito dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que, desde já por esse motivo, recusa o horário que solicita.

B. Da necessidade de assegurar o funcionamento da loja e o tratamento equitativo dos trabalhadores

Sem prejuízo do que se expôs, por cautela, informamos ainda V. Exa. de que existem exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da loja em que presta atividade, que obstam à atribuição do horário solicitado.

V. Exa. presta atividade na loja "...", sita em ..., que é um estabelecimento comercial de vestuário e calçado que abre ao público diariamente, entre as 08H30 e as 23H00.

Uma vez que o período de abertura do estabelecimento ao público é superior ao período normal de trabalho diário, a ... assegura o funcionamento contínuo da loja através de um sistema de horários rotativos e encadeados, que garante a abertura e o fecho da loja, bem como o período intermédio. Deste modo, a ... assegura que está sempre presente o número mínimo de trabalhadores na loja durante o respetivo período de funcionamento, atendendo às normais flutuações de clientela ao longo do dia.

A elaboração deste sistema de horários tem, porém, em consideração vários limites legais, como, por exemplo, os limites do período normal de trabalho, os dias de descanso, o intervalo de descanso, entre outros.

Neste momento, os horários existentes na loja são os seguintes:



HORÁRIO	ESPECIFICAÇÃO DO HORARIO
A	08H30 às 18H30
B	10H00 às 20H00
C	13H15 às 23H15
RA	11H00 às 15H00 (tempo parcial)
H	15H00 às 19H00 (tempo parcial)
J	19H00 às 23H00 (tempo parcial)
G	09H00 às 19H00
L	09H00 às 13H00 (tempo parcial)

A loja tem atualmente 9 (nove) trabalhadoras, sendo que apenas 8 trabalhadoras prestam efetivamente atividade.

Com efeito, há 5 trabalhadoras que prestam atividade a tempo completo. No entanto, a colega ... presta a sua atividade a termo, estando a substituir a colega ..., que está ausente por licença de maternidade. Quando esta última regressar ao trabalho, o contrato da trabalhadora ... terminará.

Há ainda 4 (quatro) trabalhadoras que prestam atividade a tempo parcial (com períodos normais de trabalho diário de 20 horas).

As trabalhadoras a tempo completo praticam, de modo rotativo, os horários de manhã, intermédio e de fecho (A, E, O, G), com exceção da responsável de loja, que trabalha em regime de isenção de horário de trabalho.

Para além de V. Exa., as colegas ..., ... e ... têm filhos menores de doze anos.

V. Exa. exerce funções de vendedora, cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias (40 por semana). Acresce ainda que V. Exa. já goza de um horário que a beneficia relativamente às suas colegas, na medida em que goza de folgas fixas aos sábados e domingos.

O período em que se regista o fluxo de maior vendas corresponde ao período da tarde, até aproximadamente as 19H00. Aos fins de semana também se verifica uma maior afluência de clientes do que durante os dias de semana.



Perante o modo de organização e a composição da equipa da loja em causa, não é viável para a ..., neste momento, atribuir-lhe o horário solicitado.

Vejamos.

Aquilo que V. Exa. está a pedir é que a ... lhe atribua um horário que seja compatível com o horário de trabalho do seu cônjuge, tendo inclusivamente remetido juntamente com o seu requerimento o horário de trabalho deste último.

Como V. Exa. saberá, os horários da loja já estão definidos (abertura, intermédio e fecho, conforme quadro acima referido) e, numa loja com um quadro de pessoal tão reduzido, esses horários têm de ser atribuídos rotativamente e de modo encadeado pelas colegas de equipa que trabalham a tempo completo. A rotação ocorre mensalmente, sendo que pode ocorrer em períodos de duração inferior, por exemplo, quinzenalmente.

Se a ... aceitasse o seu pedido, a organização dos horários da loja passaria a estar dependente do horário do seu cônjuge, que é operador de revisão de uma empresa de transportes ferroviários, e não das necessidades de uma loja de vendas ao público e da respetiva equipa, o que, com o devido respeito! não tem qualquer viabilidade nem se pode aceitar.

É que caso aceitasse o horário que V. Exa. solicita, a ... ficaria numa situação em que teria de elaborar o horário da equipa da loja de acordo com o seguinte fluxo: (i) em primeiro lugar, teria de analisar o horário de trabalho do seu marido; (ii) em segundo lugar, teria de atribuir a V. Exa. um horário em conformidade com esse horário; (iii) por fim, elaboraria o horário de trabalho das demais colegas em função do horário que lhe foi atribuído.

Como compreenderá, esta situação não tem qualquer viabilidade prática. Na verdade, a ... ficaria dependente dos horários futuros do seu marido,



que nem sequer conhece. Mais, o conteúdo do horário de V. Exa. ficaria indexado ao horário de um operador de revisão de uma empresa de transportes ferroviários, a que a ... é completamente alheia, e que tem um objeto de negócio completamente distinto.

Trata-se, de resto, de um pedido de horário tão genérico indeterminado, que a ... não tem outra forma de defesa se não declarando que, simplesmente, não tem qualquer possibilidade de garantir a V. Exa. aquilo que solicita.

Por outro lado, importa referir que a ... tem feito todos os esforços para que V. Exa. consiga conciliar a sua vida familiar com a sua vida profissional, permitindo até que V. Exa. pratique folgas fixas ao fim de semana. Sucede que a rotatividade do sistema de horários é essencial para garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores da loja. Com efeito, a empresa assumiu com todas os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários, de modo a que a penosidade do serviço no horário de fecho” e nos fins de semana fosse equitativamente distribuída entre todos.

Numa loja com um quadro de pessoal tão reduzido como o do estabelecimento de ..., qualquer alteração adicional neste regime de rotatividade seria gravoso para as suas colegas de equipa que também têm filhos menores de doze anos.

As suas colegas ficariam assim prejudicadas na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional, sendo certo que três colegas de equipa têm também filhos menores de doze anos. Consequentemente, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais colaboradores, o que provocaria um conflito laboral (entre esses trabalhadores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.



A este propósito, informamos ainda que duas colegas, também elas mães de filhos menores, já manifestaram expressamente que entendem que a penosidade da rotatividade horária deveria ser distribuída equitativamente por toda a equipa.

Ainda a este propósito, e por fim, importa referir que o facto de V. Exa. ter vindo a fazer um horário de abertura (08H30 às 18H30) deveu-se às funções que tinha vindo a exercer até ter regressado de licença parental, que eram sobretudo funções de armazém. Neste momento, V. Exa. desempenha a sua atividade na loja, pelo que, para garantir o respetivo funcionamento, terá de praticar horários rotativos, incluindo de fecho e de intermédio.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo em qualquer declaração de V. Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um horário flexível”.

Com os melhores cumprimentos,

(...)“.

- 1.4. No dia 12.07.2013 a trabalhadora veio apresentar apreciação à intenção de recusa, que aqui se dá por inteiramente reproduzida, na impossibilidade de ser copiada por estar quase ilegível e num programa inconvertível.

De realçar que a trabalhadora (retirando a parte respeitante ao horário do marido que, de qualquer modo, era alheio à entidade empregadora) vem concretizar e completar o pedido anteriormente efetuado dando a



entender que a entidade empregadora tem conhecimento da situação familiar, necessidade do horário flexível, que alias vinha fazendo: das 8:30 h às 18:30 h, letra A, horário que praticava antes de gozar a licença de maternidade, pelo período de 2 anos, demonstrando a impossibilidade de se encaixar em qualquer dos outros horários.

De realçar que, neste ponto, a entidade empregadora vem responder reafirmando a intenção de recusa, conforme acima se transcreveu, anexando, desta feita, as duas declarações das colegas da trabalhadora, mencionadas no ponto 1.1.1. do parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (reformulação), determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade*



entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres*



económicos, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

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;

c) (…)”.

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”“(…) 1- 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. (…)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do



artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (...).”

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

n.º 3 - 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.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável(até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o



trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)."



2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.3.7. Nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE “(…) *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 (…)*”.

2.4. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a



conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora e após análise de todo o processado, afigura-se nos de concluir que o pedido foi solicitado ao empregador, por escrito, com proposta do horário que vinha a fazer antes do gozo da licença de parentalidade, para cuidar dos filhos que com ela vivem, designadamente o filho de apenas 10 meses de idade, com início às 8:30 h e termo às 18:30 h, durante o prazo de dois anos, ao abrigo do regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. De referir que as questões de legitimidade que se poderiam levantar sobre o pedido da trabalhadora estarão ultrapassadas face à argumentação da entidade empregadora e ao conhecimento que esta demonstra ao longo do processo relativamente à situação profissional daquela.

2.4.2. Nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador tendo no caso em concreto a entidade empregadora, referenciado os horários que faz na loja, o número de trabalhadores que ali exerce funções, como se transcreveu no ponto 1.3. do presente parecer, considerando-se, no entanto, que o número de



trabalhadoras apontado não se configura reduzido, dada a existência de trabalhadoras a tempo parcial, não estando suficientemente justificada a não concessão do horário à trabalhadora, pois que não estão especificadas ou previstas eventuais falhas de funcionamento da loja.

2.4.3. Quanto à alegação da entidade empregadora relativamente ao facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, estar na situação da trabalhadora ora protegida especialmente, como as que apresentaram as declarações anexas, afigura-se-nos que tal argumento não poderá fundamentar uma recusa por parte da entidade empregadora, apenas colheria se houvesse vários pedidos idênticos, e apenas numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores, e ainda, no caso de não ser possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, como dispõe o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas ... Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.*

2.4.3.1. Neste sentido, caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora



pode fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

2.4.4. De sublinhar que o período de tempo requerido pela trabalhadora: dois anos, quando o filho apenas completou 10 meses de idade, e os referidos normativos legais estendem o direito aos trabalhadores/as a trabalhar em regime de horário flexível até os filhos perfazerem 12 anos, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

2.5. Na sequência de todo o exposto, dos elementos carreados para o processo, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, nem concretiza suficientemente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ...

3.2. Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3

do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DO
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL**