

## PARECER N.º 305/CITE/2014

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo 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 805 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 25 de agosto de 2014, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração da entidade empregadora ... solicitando o seguinte:

“ (...) *Exmos. Senhores,*

*Vem a ..., S.A., nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, remeter a essa entidade processo relativo a pedido da nossa trabalhadora ... para prestar atividade em horário flexível.*

*A ... presta um serviço público de transporte de passageiros integrado no sistema global da Área Metropolitana de ..., assegurando as ligações fluviais entre ... (...) e o ...*

*A identificada trabalhadora detém a categoria profissional de Agente Comercial, prestando as atividades relacionadas com a venda de títulos de transporte e informação aos passageiros nas bilheteiras da empresa localizadas no ... e no ...*

*Veio a representante da trabalhadora, através de comunicação datada de 26 de julho pp, recebida nesta empresa a 29 do mesmo mês, solicitar “a redução do seu horário de trabalho com plataformas fixas entre as 10.00 e as 16.00, efetuando as restantes horas para o seu período normal de trabalho, em*

*regime de flexibilidade, podendo adaptar esses períodos aos dias que coincidam com as folgas do seu marido, em que este poderá dar a assistência à família (...), podendo prolongar o horário, nesses dias, até ao limite de 10 horas, nos termos da lei”.*

*Analisado o pedido verificámos que há exigências imperiosas do funcionamento da empresa que nos levam a ter a intenção de o recusar e que esquematizamos no seguinte quadro, demonstrando as consequências que o horário solicitado pela trabalhadora traria para a atividade da empresa consoante o local de trabalho e o turno para o qual aquela estivesse escalada:*

Local de Trabalho	Turno	Consequências	Observações
	Manhã	A entrada ao serviço às 10h implicaria o encerramento duma bilheteira desde as 6h até àquela hora, ficando a venda de títulos de transporte e o serviço de informação aos passageiros no reduzido apenas a um posto de venda durante a hora da ponta da manhã.	Entre as 6h e as 10h embarcam cerca de 10 mil passageiros no terminal, cerca de 70% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 60% do total diário do terminal.
	Tarde	A saída ao serviço às 16h, tal significaria encerrar a venda assistida de títulos de transporte e o serviço de informação aos passageiros desde essa hora até às 22h30, uma vez que no terminal durante a tarde só funciona um posto de venda.	
7	Manhã	O serviço personalizado de venda de bilhetes e de informação aos passageiros só funcionaria a partir das 10h, e não a partir das 8h30, pois durante a manhã só funciona um posto de venda.	
	Tarde	No período da ponta da tarde, a venda de títulos de transporte e o serviço de informação aos passageiros ficaria reduzido apenas a um posto de venda.	Entre as 16h e as 20h embarcam cerca de 8 mil passageiros no terminal, cerca de 60% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 70% do total diário do terminal.

*Queremos também sublinhar que a disponibilidade para realizar a compensação das horas em falta nos dias de descanso semanal do marido - que se revelaria matematicamente impossível pois só conseguiria compensar 8 horas de 10 - não representaria qualquer proveito para a atividade da empresa porque o que esta necessita é de ter os seus pontos de venda preenchidos durante os períodos de abertura ao público, não se revelando de qualquer utilidade para o serviço público fazer reforço das vendas em momentos imprevisíveis e aleatórios.*

*Um outro horário de trabalho flexível, fixado pela empresa nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, não seria igualmente viável devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa: as bilheteiras são postos de trabalho unipessoais e a atividade de venda de títulos de transporte satisfaz necessidades imediatas correspondentes aos períodos rígidos e precisos de funcionamento (abertura e fecho) afixados ao público.*

*Face ao exposto, reafirmamos que as funções para as quais a trabalhadora foi contratada não são passíveis de execução em regime de horário flexível.*

*A atribuição de horário flexível à identificada Agente Comercial implicaria necessariamente a contratação de um trabalhador para garantir o preenchimento da escala atualmente em vigor. Ora, uma nova contratação, além de aumentar os custos da empresa, só poderá ser feita nas situações previstas no n.º 3 do artigo 58.º da Lei do Orçamento do Estado para 2014 (Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro) - não enquadráveis neste caso concreto - sublinhando-se ainda que uma nova contratação colidiria com o n.º 2 do artigo 60.º da mesma Lei que obriga as empresas do setor público empresarial na área dos transportes a “prosseguir a redução dos seus quadros de pessoal, adequando - os às efetivas necessidades de uma organização eficiente”.*

*Nestes termos, a nossa intenção é a de recusar o pedido formulado com fundamento nas supra descritas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme já transmitimos à representante da trabalhadora.*

*No entanto, face à relevância da questão e ao reconhecimento do eminente valor social da parentalidade por parte da empresa, estamos disponíveis para*

*negociar a atribuição de um “horário fixo” a escolher de entre os vários horários rotativos atualmente existentes, apesar dos esforços acrescidos de gestão da escala que tal implicaria.*

*Estamos ao dispor para prestar a V. Exas qualquer informação adicional que entendam necessária.*

*Anexamos cópias do pedido formulado pela representante da trabalhadora e da resposta da empresa, enviada no passado dia 12 de agosto, que tem em anexo o mapa de horário de trabalho dos Agentes Comerciais (Bilheteiras) e a relação do pessoal afeto ao mesmo para vosso melhor esclarecimento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Presidente do Conselho de Administração (...)”.*

**1.2.** O pedido de horário flexível enviado pela advogada da trabalhadora à entidade empregadora, recebido por aquela em 29.07.2014, tem o seguinte conteúdo:

*“ (...) Assunto: Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (Vossa Trabalhadora ...) N. Ref. 1199 I.*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos por este meio, junto de V. Exas., em representação de ..., vossa trabalhadora n.º ..., e associada do Sindicato dos Transportes Fluviais Costeiros e da Marinha Mercante, solicitar que à mesma seja aplicado o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, no que concerne à possibilidade de lhe ser aplicado o horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares.*

*A nossa associada é casada com o vosso trabalhador ..., o qual é marinheiro e tem estabelecido um horário por turnos, sendo a nossa associada funcionária da vossa bilheteira. O casal tem um filho menor, que completará 4 anos de idade no próximo mês de novembro.*

*Atendendo à sua idade, e porque os pais não conseguem continuar a suportar o estabelecimento pré-escolar a título particular, que o menor tem frequentado, até ao momento, o mesmo ingressará na pré-escola da escola primária da sua área de residência, onde terá um horário, em princípio, das 09.00 às 16.00.*

*Os avós do menor, por razões de saúde, não poderão dar apoio à família no corrente ano, já que a avó do menor se encontra inclusivamente em fisioterapia face a um acidente que teve, e nem a família tem quaisquer outros elementos que consigam assegurar as entregas da criança no estabelecimento de ensino, e a sua recolha.*

*Ora, atendendo ao disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, “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.”*

*No caso, a trabalhadora solicita a redução do seu horário de trabalho semanal, passando a ter plataformas fixas entre as 10.00 e as 16.00 horas, com redução ou mesmo exclusão do período para almoço, efetuando as restantes horas para o seu período normal de trabalho, em regime de flexibilidade, podendo adaptar esses períodos aos dias que coincidam com as folgas do seu marido, em que este poderá dar a assistência à família, nos termos do disposto no artigo 56., n.º 4 do Código do Trabalho, podendo prolongar o horário, nesses dias, até ao limite de 10 horas, nos termos da lei.*

*O presente pedido é efetuado com antecedência superior a 30 dias, nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, na medida em que respeitará ao ano letivo que se iniciará em 15 de setembro de 2014.*

*O horário em regime de flexibilidade perdurará até que o menor tenha um horário escolar que permita à trabalhadora voltar aos horários definidos pela empresa.*

*Em anexo, procede-se à junção dos documentos de identificação dos elementos do agregado familiar, e ainda declaração da empresa sobre as condições de trabalho do marido da requerente, e atestado da junta de freguesia de onde resulta que o casal constitui agregado familiar com o filho menor.*

*Para a empresa não haverá qualquer inconveniente, na medida em que, das 11 trabalhadoras de bilheteira, apenas 3 têm crianças entre os 0 e os 12 anos, sendo que nenhuma delas necessita de um regime semelhante ao proposto na medida em*

*que os maridos têm já, por natureza, uma profissão que lhes permite ter a disponibilidade necessária para colmatar as necessidades dos menores.*

*Por outro lado, dos horários em posse da trabalhadora resulta claramente que existe pessoal suficiente, na medida em que, flexibilizando o horário à trabalhadora, seria menos uma pessoa a efetuar turnos, mas completando o restante horário.*

*Face ao exposto, solicita-se que a referida alteração possa entrar em vigor, com a maior brevidade possível atento o início do período escolar sem prejuízo das obrigações que impendem sobre a entidade empregadora, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 e seguintes do Código do Trabalho.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os meus melhores cumprimentos, Atentamente,*

*A Advogada (...)*”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora, em 12.08.2014, tentou notificar pessoalmente a mandatária da trabalhadora, Dra. ..., no seu escritório, sobre a intenção de recusa da empresa, o que não foi possível por este se encontrar encerrado para férias, pelo que, após contato telefónico entre um representante da ... e um representante do Sindicato dos Fluviais, na mesma data, foi enviada cópia da referida notificação (scanada) para o endereço eletrónico daquele sindicato (no qual a trabalhadora é sindicalizada e para o qual a mandatária presta serviços), nos seguintes termos que se transcrevem:

*“Assunto: Horário flexível Agente Comercial ... – Envio de Comunicação de Decisão*

*Na sequência de contato telefónico com o Sr. ..., junto em anexo, digitalização do fax enviado ao cuidado da Sra. Dra. ..., a cerca do assunto supra.”:*

*“(...) Exma. Sra.*

*Dra. ...*

*M.I. Advogada*

*(...)*

*Horário Flexível — Agente Comercial ...*

*Exmos. Senhores,*

*Apreciámos atentamente a V/ comunicação datada de 26 de julho pp, recebida nesta empresa a 29 do mesmo mês, que veicula pedido de horário flexível para a Agente Comercial ...*

*Vêm V. Exas solicitar “a redução do seu horário de trabalho com plataformas fixas entre as 10.00 e as 16.00, efetuando as restantes horas para o seu período normal de trabalho, em regime de flexibilidade, podendo adaptar esses períodos aos dias que coincidam com as folgas do seu marido, em que este poderá dar a assistência à família (...), podendo prolongar o horário, nesses dias, até ao limite de 10 horas, nos termos da lei.*

*Analizando o vosso pedido verificámos que há exigências imperiosas do funcionamento da empresa que nos forçam a recusá-lo:*

*Desde logo, a entrada ao serviço às 10h, caso se verificasse no ..., implicaria o encerramento duma bilheteira desde as 6h até àquela hora, ficando a venda de bilhetes no ... reduzida apenas a um posto de venda durante a hora da ponta da manhã (entre as 6h e as 10h embarcam cerca de 10 mil passageiros no ..., cerca de 70% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 60% do total diário do terminal). Considerando, igualmente no ..., a saída ao serviço às 16h, tal significaria encerrar a venda assistida de títulos de transporte desde essa hora até às 22h30, uma vez que no ... durante a tarde só funciona um posto de venda.*

*Caso a trabalhadora prestasse serviço no terminal do ... a situação seria a inversa, O serviço personalizado de venda de bilhetes só funcionaria a partir das 10h, e não às 8h30, pois durante a manhã só funciona um posto de venda. No período da ponta da tarde, a venda de títulos de transporte ficaria reduzida apenas a uma bilheteira (entre as 16h e as 20h embarcam cerca de 8 mil passageiros no ..., cerca de 60% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 70% do total diário do terminal).*

*A disponibilidade para realizar a compensação das horas em falta nos dias de descanso semanal do marido — que se revelaria matematicamente impossível pois só conseguiria compensar 8 horas de 10 — não representaria qualquer proveito para a empresa porque o que esta necessita é de ter os seus pontos de venda preenchidos durante os períodos de abertura ao público, não se revelando de qualquer utilidade para o serviço público fazer reforço das vendas em momentos imprevisíveis e aleatórios.*

*Um outro horário de trabalho flexível, fixado pela empresa nos termos previstos no art.º 56.º do Código do Trabalho, não seria igualmente viável devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa: as bilheteiras são postas de trabalho unipessoais e a atividade de venda de títulos de transporte satisfaz necessidades imediatas correspondentes aos períodos rígidos e precisos de funcionamento (abertura e fecho) afixados ao público.*

*Face ao exposto, reafirmamos que as funções para as quais a trabalhadora foi contratada não são passíveis de execução em regime de horário flexível.*

*A atribuição de horário flexível à identificada Agente Comercial implicaria necessariamente a contratação de um trabalhador para garantir o preenchimento da escala atualmente em vigor. Ora, uma nova contratação, além de aumentar os custos da empresa, só poderá ser feita nas situações previstas no n.º 3 do artigo 58.º da Lei do Orçamento do Estado para 2014 (Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro) — não enquadráveis neste caso concreto —, sublinhando-se ainda que uma nova contratação colidiria com o n.º 2 do artigo 60.º da mesma Lei que obriga as empresas do setor público empresarial na área dos transportes a “prosseguir a redução dos seus quadros de pessoal, adequando-o às efetivas necessidades de uma organização eficiente .*

*Nestes termos, vemo-nos obrigados a recusar o pedido formulado com fundamento nas supra descritas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*No entanto, face à relevância da questão e ao reconhecimento do eminente valor social da parentalidade por parte da empresa, estamos disponíveis para negociar com V. Exas, a atribuição à trabalhadora de um “horário fixo” a escolher de*

*entre os vários horários rotativos atualmente existentes, apesar dos esforços acrescidos de gestão da escala que tal implicaria.*

*Anexamos o mapa de horário de trabalho dos Agentes Comerciais (Bilheteiras), bem como a relação do pessoal afeto ao mesmo para vosso melhor esclarecimento.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*O Conselho de Administração (...)*

*Anexo: o mencionado (...)*”.

**1.4.** Dos documentos juntos ao presente parecer prévio pela entidade empregadora durante a fase de instrução do mesmo, não consta qualquer resposta da trabalhadora ou da sua mandatária à comunicação de decisão da ...

**1.5.** Contudo, em 16.09.2014, a CITE rececionou por parte da mandatária da trabalhadora, via correio eletrónico, a seguinte informação, que se transcreve integralmente:

*“Tendo conhecimento de que será presente à próxima reunião tripartida da CITE, o pedido da minha Constituinte, ..., sobre horário flexível, formulado em 26.07.2014, e tendo tido igualmente conhecimento de que a empresa terá efetuado decisão, venho por este meio comunicar que a trabalhadora não recebeu a decisão final na sua morada, bem como não recebeu a sua mandatária, motivo pelo qual não foi impugnada no prazo legal. Nessa medida requer-se que seja notificada a mandatária da decisão, para que possa responder no prazo legal para o efeito, ”*

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) 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 (...)*”.

## 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*”.

Relativamente a esta matéria convirá lembrar que o intervalo mínimo de descanso tem que dizer respeito a pelo menos meia hora de duração, tal como vem sendo doutrina firmada pela CITE desde o Parecer n.º 15/CITE/2010.

**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 (...)”.

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar 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 trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo a entidade empregadora, 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.4.1.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos param a intenção de recusa do

pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.4.2.** Ora, pese embora divergência das partes quanto à receção da intenção de comunicação da decisão por parte da entidade empregadora à mandatária da trabalhadora, considera a CITE, face à documentação junta ao presente parecer prévio, de que a ... diligenciou no sentido de notificar aquela decisão por forma a cumprir os prazos legais previstos no Código do Trabalho, o que concretizou via correio eletrónico para ...@gmail.com, pertencente ao sindicato da trabalhadora e no qual a mandatária Dra. ... presta serviços.

Assim,

**2.4.3.** Tendo em conta que o pedido de flexibilidade de horário elaborado pela trabalhadora implica uma redução do seu horário de trabalho semanal a ser colmatada durante as folgas do seu marido, também trabalhador da ..., mas em outras funções *“(...) a redução do seu horário de trabalho semanal, passando a ter plataformas fixas entre as 10.00 e as 16.00 horas, com redução ou mesmo exclusão do período para almoço, efetuando as restantes horas para o seu período normal de trabalho, em regime de flexibilidade, podendo adaptar esses períodos aos dias que coincidam com as folgas do seu marido, em que este poderá dar a assistência á família, nos termos do disposto no artigo 56., n.º 4 do Código do Trabalho, podendo prolongar o horário, nesses dias, até ao limite de 10 horas, nos termos da lei (...),”* e que, a entidade empregadora considera que, usando o período das folgas do marido nunca seria possível perfazer as 10 horas em falta mas apenas 8, dentro do período de funcionamento do posto de trabalho da trabalhadora ... *“(...)A disponibilidade para realizar a compensação das horas em falta nos dias de descanso semanal do marido — que se revelaria matematicamente impossível pois só conseguiria compensar 8 horas de 10 —*

*não representaria qualquer proveito para a empresa porque o que esta necessita é de ter os seus pontos de venda preenchidos durante os períodos de abertura ao público, não se revelando de qualquer utilidade para o serviço público fazer reforço das vendas em momentos imprevisíveis e aleatórios”, parece claro que, o cumprimento do horário normal de trabalho nunca seria garantido na íntegra, o que implicaria uma real redução do período normal de trabalho, o que não é um dos pressupostos do artigo 56.º do CT, não podendo assim ser entendido como um pedido de horário flexível.*

**2.4.4.** Acresce que, a entidade empregadora vem expressamente apresentar argumentos concretos e apontar os horários em que a ausência da trabalhadora, de acordo com o formulado no seu pedido, causariam perturbações no serviço da ..., designadamente:

*“(...) a entrada ao serviço às 10h, caso se verificasse no ..., implicaria o encerramento duma bilheteira desde as 6h até àquela hora, ficando a venda de bilhetes no ... reduzida apenas a um posto de venda durante a hora da ponta da manhã (entre as 6h e as 10h embarcam cerca de 10 mil passageiros no ..., cerca de 70% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 60% do total diário do terminal). Considerando, igualmente no ..., a saída ao serviço às 16h, tal significaria encerrar a venda assistida de títulos de transporte desde essa hora até às 22h30, uma vez que no ... durante a tarde só funciona um posto de venda. Caso a trabalhadora prestasse serviço no terminal do ... a situação seria a inversa, O serviço personalizado de venda de bilhetes só funcionaria a partir das 10h, e não às 8h30, pois durante a manhã só funciona um posto de venda. No período da ponta da tarde, a venda de títulos de transporte ficaria reduzida apenas a uma bilheteira (entre as 16h e as 20h embarcam cerca de 8 mil passageiros no ..., cerca de 60% do movimento diário daquele terminal fluvial, sendo que neste período as vendas de títulos representam cerca de 70% do total diário do terminal)”*

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela advogada da trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da Categoria Profissional de Agente Comercial, sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2. Por último, é de assinalar que além do dever genérico do empregador de proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), incumbe às entidades empregadoras, sob a eventualidade de o comportamento em falta poder constituir uma contraordenação grave, atenderem ao disposto no n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, nos termos do qual: *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.”*

### **APROVADO POR MAIORIA COM O VOTO CONTRA DA UGT, CGTP-IN E CIG, E COM VOTO DE QUALIDADE DA PRESIDENTE, NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**

A CGTP-IN APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

*A CGTP-IN vota contra no processo n.º 805/FH/2014, porquanto, entende que ocorreu uma preterição de formalidades legais, nomeadamente, quanto à comprovação de que a mandatária constituída da trabalhadora tenha podido*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*usar o direito de resposta à recusa, previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, face ao envio dos documentos por parte da empresa em 16/09/2014.*