

**PARECER N.º 218/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa 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  
Processo n.º 532 – FH/2015

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 22.04.2015, a CITE recebeu, mediante carta registada com aviso de receção, cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de caixeira, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. O pedido de horário flexível, datado de 23.03.2015, elaborado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora em 24.03.2015, conforme pesquisa efetuada na net pelo número de registo dos CTT, tem o seguinte conteúdo:

*“ (...) ..., 23 de março de 2015*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Exmos Senhores,*

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., residente em ..., a exercer funções na loja ... do ... com a função de Caixeira, venho por este meio requerer o pedido de flexibilidade de horário, conforme previsto no art.º 56 e 57 do código de trabalho, por viver em comunhão de mesa e habitação com o meu filho menor, atualmente com 4 meses, ..., nascido a 03/11/2014, e não tendo com quem o deixar, uma vez*

*que o meu marido e pai do menor trabalha por turnos assim como os meus sogros e a disponibilidade do colégio ser apenas nos dias uteis, das 7h às 20h, com um valor adicional a partir das 19h.*

*Assim sendo solicito, fazer o horário das 10 h às 19h, tendo a possibilidade de fazer apenas 30 minutos de almoço, de segunda a sexta-feira excluindo feriados, pelos motivos anteriormente descritos.*

*Mais informo, que me encontro a amamentar, pelo que pretendo usufruir das 2 horas de amamentação, de acordo com os artigos 35.º, n.º 1 i), 47.º, 48.º e 65.º do CT.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido durante 3 anos, podendo ser renovado por igual período sem prejuízo dos direitos que a Lei confere (conforme o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Caso pretendam indeferir o meu pedido, solicito o envio do presente processo à CITE.*

*Junto em anexo:*

- Declaração do agregado familiar;*
- Declaração do colégio;*
- Declaração da entidade patronal do meu marido.*

*Fico assim a aguardar uma resposta vossa, desde já agradecendo a vossa disponibilidade.*

*Atenciosamente (...)”.*

- 1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora, com data de 09.04.2015, veio indeferir tal pedido, e notificado a trabalhadora 14.04.2015, com o seguinte teor:

*“(…) Exma. Senhora (...)*

*Lisboa, 09 de abril de 2015*

*Assunto: Resposta ao pedido de horário flexível*

*Exma Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 24 de março de 2015, da carta de V. Exa. datada de 23.03.2015, mediante a qual solicita flexibilidade horária, requerendo um horário de*

*trabalho entre as 10H00 e as 19H00 de Segunda-feira a Sexta-feira, excluindo feriados.*

*Tendo analisado a questão com detalhe e nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, entendemos o seguinte:*

#### *1. Horário flexível:*

*Na nossa opinião o que solicita não é um horário flexível.*

*Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário 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”, competindo, 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).*

*Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Todavia, aquilo que solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 10H00 e de saída às 19H00.*

*Em conclusão, na nossa opinião, este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

#### *2. Turnos:*

*Solicita ainda V. Exa não praticar a sua atividade em regime de turnos, máxime, uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar o descanso compensatório obrigatório e complementar sempre aos Sábados e aos Domingos. Todavia também este pedido não se enquadra, na nossa opinião, no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Pelos dois motivos acima elencados, a ... entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo. Esta recusa não é porém discricionária nem resulta de qualquer má vontade da parte da ...*

*Efetivamente, para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V.*

*Exa solicita. Com efeito, numa ótica de gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço, os horários dos trabalhadores da ... são organizados em função do período de funcionamento da loja na qual prestam atividade. No caso concreto da loja ..., a mesma encontra-se aberta de Segunda-feira a Domingo no período de funcionamento das 10H às 19H. Concretamente, a equipa da loja ... que presta trabalho em full-time (como é o caso de V. Exa.), presta a sua atividade no horário das 10H às 19H, 5 dias por semana, de Segunda-feira a Domingo com dias de descanso obrigatório e complementar rotativos. O referido período de trabalho e a forma como se encontram distribuídos as folgas rotativas são essenciais quer à abertura da loja durante todo o período de funcionamento, como ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho, como ainda ao assegurar da presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento da loja.*

*Acresce que o sistema de horários por turnos que se encontra implementado quer na loja onde V. Exa exerce funções, quer nas restantes lojas da ..., permite que sejam atribuídas a todos os trabalhadores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Na verdade, considerando o período de funcionamento da loja ..., apenas a distribuição e organização por turnos permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades conciliação da vida profissional com a vida pessoal.*

*Finalmente no que concerne ao pedido de parecer à comissão para a igualdade no trabalho e no emprego: embora sejamos da opinião que o artigo 56.º do Código do Trabalho não se aplica a este pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do referido diploma legal. Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade declare, ou que — como entendemos — não é competente ou que emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,  
Pela ..., S.A. (...)*”.

- 1.4.** Rececionada em 15.04.2015 pela entidade empregadora, conforme registo dos CTT, a apreciação da trabalhadora, tem o seguinte teor:

*“(...)..., 13 de abril de 2015*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Exmos Senhores,*

*Venho por este meio confirmar a receção, (...) da vossa carta datada de 09 de abril de 2015, relativamente ao meu pedido de Horário Flexível.*

*Volto a comunicar a V. Exas, que por viver em comunhão de mesa e habitação com o meu filho menor e a disponibilidade do colégio ser apenas nos dias úteis, das 7h às 20h, com um valor adicional a partir das 19h, necessito do horário específico das 10h às 19h tendo a possibilidade de fazer apenas 30 minutos de almoço. Relativamente às folgas, mais uma vez vos comunico que preciso de folgar ao fim de semana por motivos de não ter ninguém com quem deixar o meu filho.*

*Com os melhores cumprimentos, (...)*”.

- 1.5.** 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 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 Republica 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 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.º 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;*

*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) nº 2 do artigo 212º 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.(...);”.*

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, 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 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.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

**2.6.** Também, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3, o pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

### **III – EM CONCLUSÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de caixeira na Loja ...

**3.1.2.** 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 18 DE MAIO DE 2015**