

**PARECER N.º 87/CITE/2015**

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido 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 ..., Lda.  
Processo n.º 217 – FH/2015

**1.1.** Em 13 de fevereiro de 2015, a CITE recebeu carta registada com aviso de receção da entidade empregadora ..., Lda. solicitando o seguinte:

*“(...) Assunto: Comunicação efetuada nos termos do art.º 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho*

*..., LDA., sociedade comercial por quotas, com sede na Zona Industrial ..., titular do número único de identificação fiscal e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial ..., com o capital social de € 2.250.000,00, vem, nos termos do art.º 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, remeter a V. Exas, cópia das seguintes comunicações trocadas com a trabalhadora ... (adiante, abreviadamente designada por Trabalhadora):*

- Carta enviada à Trabalhadora, datada de 26/11/2014;*
  - Carta enviada pela Trabalhadora, datada de 02/12/2014;*
  - Carta enviada à Trabalhadora em 04/12/2014;*
  - Carta enviada pela Trabalhadora, datada de 11/12/2014;*
  - Carta enviada à Trabalhadora em 19/12/2014;*
  - Carta enviada pela Trabalhadora, datada de 08/01/2015, mas recebida apenas a 15/01/2015;*
  - Carta enviada à Trabalhadora em 02/02/2015 e recebida por esta em 05/02/2015.*
- Anexamos igualmente, cópia do contrato de trabalho celebrado com a referida Trabalhadora.*

*Ficamos, assim, a aguardar a emissão do vosso parecer, nos termos do disposto do art.º 57.º, n.º 6 do Código do Trabalho.*

*JUNTAMOS — cópia do contrato de trabalho e cópias das comunicações trocadas com a Trabalhadora. (...)”.*

- 1.2.** Da análise da variada correspondência remetida pela entidade empregadora releva o pedido de horário flexível da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 15.01.2015, conforme declaração desta neste requerimento, com o seguinte conteúdo:

*“(...) Data: 08/01/2015*

*Reg. Com A/R*

*Assunto: Pedido de horário ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência da minha carta de 11/12/2014 e da vossa resposta mediante comunicação de 19/12/2014 solicito, nos termos e para os efeitos do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho e a fim de poder cumprir com a prestação do meu trabalho na vossa loja em ... para onde me pretendem transferir que:*

*Me seja permitida a prática de horário flexível, apresentando para tanto os seguintes fundamentos:*

*Tenho uma filha ..., de 10 anos de idade, que frequenta o 5.º ano do ensino básico da Escola Secundária ..., a qual inicia as aulas às 8h30m da manhã e termina todos os dias às 17h30m, com exceção da segunda-feira, em que termina às 13 horas.*

*Necessito ainda do fim de semana (sábado e domingo livre porque não tenho com quem deixar a minha filha).*

*A minha filha vive comigo, sendo que me encontro divorciada, encontrando-se o pai dos meus filhos a residir no estrangeiro.*

*Não tenho mais ninguém a quem recorrer.*

*A minha pretensão destina-se a poder conciliar a minha atividade profissional, razão pela qual solicito que me seja concedido o seguinte horário de trabalho:*

*Segunda a sexta-feira das 9h00 às 18 horas, com intervalo para almoço de uma hora, e ainda descanso semanal e/ou complementar aos sábados e domingos, a fim de poder prestar a necessária assistência à minha filha.*

*Anexo: Horário da minha filha bem como cópia da ata de divórcio.*

*Sem outro assunto*

*Subscrevo-me (...)”.*

- 1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresentou à trabalhadora a intenção de recusa, por carta rececionada por esta em 05.02.2014, como se reproduz:

*“(...) Assunto: Pedido de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta datada do passado dia 8 de janeiro, que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Conforme lhe foi transmitido por nossa comunicação escrita, datada do pretérito dia 26/11/2014 (que anexamos), a sua mudança para o nosso estabelecimento comercial sito em..., é meramente transitória, terá uma duração que previsivelmente não excederá os seis meses, e é justificada pela necessidade de substituir a trabalhadora daquele estabelecimento, de nome ..., que se encontra ausente, por motivo de baixa médica prolongada.*

*Com efeito, a sua atividade no mencionado estabelecimento, além de contratualmente prevista, é fundamental para suprimos de forma cabal a ausência da trabalhadora que irá substituir. Na verdade, trata-se de uma trabalhadora experiente, com antiguidade semelhante à sua, pelo que entendemos que o seu contributo e a sua experiência são necessários para mantermos a dinâmica daquele estabelecimento e continuarmos a assegurar a prestação de um bom serviço à nossa clientela, tanto mais que são idênticas as marcas de cosmética e de maquilhagem comercializadas nos estabelecimentos do ... e no ...*

*Permita que manifestemos a nossa surpresa pelas dificuldades que invoca com a mudança do seu local de trabalho para o nosso estabelecimento de ... Na verdade, o horário que deverá cumprir naquele estabelecimento comercial será semelhante ao que cumpria na loja de... Os horários em ambas as lojas são rotativos e semelhantes. Um dos horários semanal tem início às 9h00 termo à 18h00, com intervalo de descanso entre 13h00 e as 14h30 e outro inicia às 12h00 e termina às 21h00, com intervalo de descanso entre as 15h00 e as 16h00. No estabelecimento comercial de ... o horário a cumprir por quem abre a loja é das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00 (diferindo do estabelecimento de Leiria apenas no intervalo de descanso).*

*Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados igualmente de forma rotativa em ambos os estabelecimentos comerciais, nunca ao Sábado e apenas uma vez por mês o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o Domingo.*

*Sendo semelhantes os horários de ambos os estabelecimentos, e uma vez que a circunstância de ter duas crianças a cargo nunca foi motivo impeditivo do cumprimento dos horário de trabalho em ..., é incompreensível que esse motivo seja agora invocado para solicitar o cumprimento de horário de flexível, que, obviamente, não aceitamos.*

*Relativamente ao custeio das despesas decorrentes do acréscimo de custos de deslocação, cumpre-nos reiterar a informação que lhe oportunamente dada, de que a nossa empresa pagar-lhe-á a quantia de €90,00, a título de subsídio de transporte.*

*Finalmente, não podemos deixar de referir que a circunstância de não ter ainda comparecido ao trabalho no estabelecimento de ..., pelo facto de se encontrar ausente do serviço desde o dia 02/12/2014, por motivo de baixa médica, está a causar-nos prejuízos e contrariedades várias, pois dificulta-nos a atividade naquele estabelecimento comercial, em razão de termos uma trabalhadora a menos, que não tem sido possível substituir de forma a suprir as necessidades daquele estabelecimento.*

*Em face do exposto supra, solicitamos, pois, a sua comparência no nosso estabelecimento comercial sito em ..., de forma a cumprir o horário de trabalho que lhe está atribuído.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos (...)*”.

- 1.4.** Notificada a trabalhadora em 05.02.2015, desconhecemos se a mesma apresentou apreciação à intenção de recusa, sendo certo que, neste processo, a questão central resulta do facto da entidade empregadora exigir que a trabalhadora passe a exercer as suas funções do estabelecimento de ... para...
- 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 (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 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, 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.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 (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.** Na sequência de todo o exposto, 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 exercer e 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.

Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.4.1.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, das 9 às 18 horas com intervalo para almoço de uma hora, nos dias úteis, porque tem um filho de 12 anos de idade e uma filha de 10 anos de idade, é divorciada, o pai dos filhos reside no estrangeiro, não tem mais ninguém a quem recorrer para dar apoio aqueles.

**2.4.2.** Por outro lado, tendo em conta os motivos apresentados pela entidade empregadora e reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem estão concretizadas, como lhe competia, a situação laboral da empresa, o número exato de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário do

serviço, o número de trabalhadores/as necessários/as para cada um dos turnos, pelo que não fica cabalmente demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho, constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela entidade empregadora ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
  
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito 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 3 DE MARÇO DE 2015**