

## PARECER N.º 88/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 168 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04/02/2015, carta registada com aviso de receção da ..., Lda., solicitando o seguinte: “ (...) Assunto: *Envio de comunicações relativas ao pedido de horário flexível*

*Vimos, por este meio, remeter a comunicação de dia 7 de janeiro de 2015 rececionada pela colaboradora através da qual solicita a prática de horário flexível nos termos do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Remetemos igualmente a resposta enviada à colaboradora dia 26 de janeiro de 2015, com informação acerca dos motivos da intenção de recusa devido aos elevados prejuízos e de constrangimentos vários no funcionamento normal desta empresa. Na resposta enviada, comunicamos a N/ inteira disponibilidade para negociar um horário que seja viável para ambas as partes. Temos todo o interessa em que a colaboradora tenha a possibilidade de conciliar a sua vida pessoal com a familiar, contudo, também não podemos penalizar os restantes elementos da equipa de gestão do restaurante, senão não haveria equidade nesta resolução. Julgamos ser possível uma negociação justa e equilibrada para ambas as partes (algo que não nos foi solicitado antes do envio da comunicação mencionada).*

*Em anexo segue igualmente a resposta da colaboradora enviada dia 28 de janeiro de 2015 ao parecer enviado pela empresa.*

*Aguardamos, agora o parecer da CITE para resolução desta situação.*

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

- 1.2.** Por carta datada de 07/01/2015, recebida pela trabalhadora em 08.01.2015, após informação solicitada pela CITE à entidade empregadora e pesquisa efetuada aos Serviços dos CTT pela internet, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

*“(...) Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. para exercer as funções operadora, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter dois filhos menores, um com sete anos de idade e outra com onze meses, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. 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).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que apenas tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo tenha termo máximo até às 22:00 horas, podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos como sempre foram.*

*Aguardando a V/ prezada resposta,*

*Certa da melhor atenção para o exposto,*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,*

*Atentamente,*

*Junta: 1 documento (...)*”.

- 1.3.** A entidade empregadora, enviou carta datada e registada em 26.01.2015, rececionada pela trabalhadora em 27.01.2015, após informação solicitada pela CITE à entidade empregadora e pesquisa efetuada aos Serviços dos CTT pela internet, como se transcreve:

*“(...) Exma. Senhora*

*...*

*...*

*Registada c/ AR*

*Ref.a MDO03/2015*

*Assunto: Horário Flexível*

*..., 26 de janeiro de 2015*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da v/ comunicação de 07 de janeiro de 2015 através da qual é solicitado por V. Exa a prática de horário flexível nos termos do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Concretizando solicita, tão só, que o seu período normal de trabalho tenha termo máximo até às 22:00 horas.*

*Ora, com o devido respeito, no requerimento apresentado não é referido qualquer constrangimento objetivo impeditivo de cumprimento do horário normal de trabalho com termo para lá das 22:00 horas.*

*Na verdade o presente regime foi idealizado com o intuito de conceder aos trabalhadores, progenitores de filhos de menores de 12 anos, mais tempo à família e vida pessoal.*

*Ora, atento o pedido, termo máximo do período normal de trabalho às 22:00 horas, não se vislumbra que tal se enquadre no espírito da disposição legal em causa.*

*Na verdade não é alegada qualquer necessidade objetiva de necessidade de assistência aos menores, nem tão pouco, se poderá conceber que seja a partir das 22:00 horas que essa necessidade se acentue.*

*Mais acresce que, qualquer situação extraordinária e não previsível sempre poderá ser resolvida, caso a caso.*

*Para além do exposto, como é do V/ conhecimento, não obstante a categoria de operadora invocada, certo é que V. Exa exerce funções de Coordenadora de Equipa — elemento fundamental da equipa de gestão, as quais pela sua especificidade e responsabilidade não se coadunam com o seu exercício em horário flexível.*

*Sendo certo que tal situação iria comprometer, de forma grave e irremediável o funcionamento desta empresa, pois no N/ quadro de RH possuímos 4 Coordenadores de Equipa que são os colaboradores necessários para assegurar o bom funcionamento do trabalho. Aliás, em 1 de dezembro de 2014 a colaboradora efetuou uma substituição de entidade empregadora devido à necessidade adicional de 1 Coordenador de Equipa. Em acréscimo, a partir de 1 de março está planeado o funcionamento do restaurante a 24 horas.*

*Situação que seria causa de elevados prejuízos e de constrangimentos vários no funcionamento normal desta empresa.*

*Ao que acresce o facto de, por força da especificidade e responsabilidade das v/ funções, não se vislumbra ser possível a sua substituição sendo V. Exa. um elemento fundamental e imprescindível ao bom funcionamento de toda a organização do trabalho desta empresa.*

*Pelo que a alteração solicitada causaria, para além do mais, transtornos graves à execução dos trabalhos pelos restantes membros da equipa de trabalho com os óbvios e inerentes prejuízos para toda a organização.*

*Assim, considera-se que no caso concreto a utilização de horário flexível provoca transtornos consideráveis à gestão normal do trabalho, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional entre estas.*

*Assim sendo, cumpre-nos informar V. Exa que é indeferida a petição para trabalhar em horário flexível*

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

- 1.4. Por carta de 28.01.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, rececionada pela entidade empregadora, conforme comprovativo enviado por esta a solicitação da CITE, que a seguir se transcreve:

*“(...)..., 28 de janeiro de 2015*

*Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.*

*Ora, o artigo 57.º do CT não contempla que a mãe que requer trabalhar em regime de horário flexível tenha que justificar qual o impedimento para não cumprir determinado horário de trabalho. No entanto, não tenho qualquer problema em prestar esse esclarecimento a V. Exas.. Como sabem sou mãe de um menino de sete anos e uma menina de um ano sendo que atualmente o meu marido encontra-se a trabalhar na Finlândia e tenho tido muitas dificuldades em arranjar quem tome conta dos meus filhos à noite quando tenho que cumprir um horário de trabalho pela noite dentro (com termo no máximo às 6:00 horas da manhã).*

*Mais, alegam V. Exas. que o meu pedido não se enquadra no espírito da disposição legal de atribuição de um horário de trabalho em conciliação com a vida pessoal de forma a poder dedicar mais tempo à família.*

*Face a esta V/afirmação não posso deixar de demonstrar o meu descontentamento e tristeza pois de facto seria muito bom, por exemplo, ter um horário de trabalho com termo máximo até as 17:00 horas para poder ir buscar o meu filho à escola e passar mais tempo com os meus dois filhos dedicando-lhes todo o meu tempo contudo, sei as responsabilidades que assumo no estabelecimento daí ter solicitado um horário de trabalho com termo máximo às 22:00 horas de forma a não colocar qualquer constrangimento a V. Exas. e demonstrando todo o meu espírito de colaboração sendo ainda certo, também, que a atribuição de tal horário já me*

*permitiria estar com os meus filhos a noite, prestar-lhes todos os cuidados na sua educação entre outros.*

*Pelo exposto e, uma vez que não me conformo com a V/decisão, fico a aguardar o parecer da Comissão na Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Certa da melhor atenção para o exposto,*

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

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica “(...) ... *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 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.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.(...)”.

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, 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 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, pretendendo praticar horário em regime flexibilidade, com “(...) termo máximo até às 22:00 horas, podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos como sempre foram (...)”, declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com 2 filhos menores de 12 anos, um menino de sete anos e uma menina de um ano, precisa dedicar mais tempo à família porque o pai das crianças vive na Finlândia, e tem “(...) tido muitas dificuldades em arranjar quem tome conta dos meus filhos à noite quando tenho que cumprir um horário de trabalho pela noite dentro (com termo no máximo às 6:00 horas da manhã) (...)”.

**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 que como não suficientemente apresentadas 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 necessários 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 como, nomeadamente, a menção de “(...) *transtornos graves à execução dos trabalhos pelos restantes membros da equipa de trabalho com os óbvios e inerentes prejuízos para toda a organização. (...)*” 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 ..., detentora da categoria profissional de operadora a exercer funções no estabelecimento de...
- 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**