

PARECER N.º 121/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 336 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22/02/2016, carta registada com aviso de receção da ..., solicitando o seguinte:

“(...)..., 19 de fevereiro de 2016

Assunto: pedido de parecer - regime de horário de trabalho flexível.

Exmos Senhores,

Nos termos do estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do código do Trabalho, e na sequência do pedido apresentado pela trabalhadora ... para aplicação do regime de horário de trabalho flexível, que entendemos não ser aplicável, solicitamos a V. Exas a respetiva emissão de parecer.

Cumpre-nos nos esclarecer que entendemos que se mostra de impossível a aplicação do referido regime de horário de trabalho flexível, pois que a loja na qual a trabalhadora presta o seu trabalho tem um horário de funcionamento que não permitiria o cumprimento pela trabalhadora do correspondente período normal de trabalho semanal de 40h, em média de cada período de quatro semanas.

A impossibilidade de cumprimento do respetivo horário de trabalho por parte da trabalhadora põe em causa a laboração da loja dentro do respetivo horário de trabalho, uma vez que não se mostra possível a

respetiva substituição, sendo certo que a presença da mesma se mostra indispensável ao funcionamento da referida loja.

Cumpre-nos ainda esclarecer que, conforme resulta da documentação em anexo, a solicitação da trabalhadora surgiu na sequência da comunicação de transferência temporária de local de trabalho, mas verificando-se que tal transferência acarretará um acréscimo no tempo de deslocação, tal facto será tido em consideração na fixação do respetivo horário de trabalho, designadamente relativamente à fixação das horas de entrada e de saída ao trabalho.

Juntamos em anexo a seguinte documentação e ficamos ao dispor para o que tiverem por conveniente:

- a) Cópia da solicitação da trabalhadora e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora;*
- b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio à trabalhadora, bem como da data da sua receção pela mesma;*
- c) Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa da entidade empregadora, caso exista, ou indicação conforme o documento não foi rececionado no prazo legal;*
- d) Mapas de horário de trabalho;*
- e) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora datada de 05/02/2016 e comprovativos da data de envio à trabalhadora, bem como da data da sua receção pela mesma;*

Mais informamos que não rececionamos qualquer resposta da trabalhadora à n/ carta de 05/02/2016, dentro do prazo legal previsto para o efeito.

Ficamos a aguardar o vosso Digníssimo parecer

Com os melhores cumprimentos

(...)"

- 1.2.** Consta do processo uma carta da entidade empregadora, dirigida à trabalhadora, **relativa a intenção de recusa**, com data de 5 de

fevereiro, registada nos CTT em 8.02.2016, rececionada por esta em 10.02.2016, com o seguinte teor:

“(...) ..., 5 de fevereiro de 2016

Assunto: Pedido Horário Flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/carta datada de 19/01/2016 que mereceu a nossa melhor atenção.

Cumpre-nos, relativamente ao teor da mesma e analisando toda a documentação que anexou, nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º comunicar a nossa decisão, relativamente ao pedido de regime de horário flexível.

1 — Contrariamente ao que V. Exa vem invocar o horário de trabalho a cujo cumprimento V. Exa está obrigada, não foi individualmente acordado com V. Exa., mas antes determinado pela entidade patronal, pelo que a exclusão a que V. Exa se refere não tem qualquer aplicação no caso concreto.

2 — Em qualquer caso, verifica-se que inexistente qualquer alteração ao horário de trabalho, contrariamente aquilo que é invocado na carta a que se responde, uma vez que as lojas ... e ... têm exatamente o mesmo horário de funcionamento, pelo que tal questão nem sequer se coloca.

3 — Solicitando V. Exa, na sequência da transferência temporária de local de trabalho, a aplicação de horário flexível, informamos que a respetiva aplicação se mostra impossível, atendendo a que a loja tem um horário de funcionamento que não permitiria por V. Exa. o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

4 — Mais, e verificando-se que existirá um acréscimo no tempo de deslocação com a transferência comunicada, tomaremos tal facto em consideração na fixação do vosso horário de trabalho, designadamente na hora de entrada e de saída ao trabalho.

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

1.3. Da análise do atual processo verifica-se a existência de cópia do anterior - então Processo 170/FH/2016 - de cujo procedimento a entidade empregadora veio desistir e dar sem efeito, iniciando-se agora com a carta que dirigira à CITE, de 25.01.2016.

1.3.1. Assim sendo reproduzimos a mesma, recebida pela CITE no dia 26.01.2016:

“(...)(...)...., 25 de janeiro de 2016

Assunto: pedido de parecer - regime de horário de trabalho flexível.

Exmos Senhores,

Nos termos do estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do código do Trabalho, e na sequência do pedido apresentado pela trabalhadora ... para aplicação do regime de horário de trabalho flexível, que entendemos não ser aplicável, solicitamos a V. Exas a respetiva emissão de parecer.

Cumpre-nos nos esclarecer que entendemos que se mostra de impossível a aplicação do referido regime de horário de trabalho flexível, pois que a loja na qual a trabalhadora presta o seu trabalho tem um horário de funcionamento que não permitiria o cumprimento pela trabalhadora do correspondente período normal de trabalho semanal de 40h, em média de cada período de quatro semanas.

A impossibilidade de cumprimento do respetivo horário de trabalho por parte da trabalhadora põe em causa a laboração da loja dentro do respetivo horário de trabalho, uma vez que não se mostra possível a respetiva substituição, sendo certo que a presença da mesma se mostra indispensável ao funcionamento da referida loja.

Cumpre-nos ainda esclarecer que, conforme resulta da documentação em anexo, a solicitação da trabalhadora surgiu na sequência da comunicação de transferência temporária de local de trabalho, mas verificando-se que tal transferência acarretará um acréscimo no tempo de deslocação, tal facto será tido em consideração na fixação do

respetivo horário de trabalho, designadamente relativamente à fixação das horas de entrada e de saída ao trabalho.

Juntamos em anexo a seguinte documentação e ficamos ao dispor para o que tiverem por conveniente:

a) Cópia da solicitação da trabalhadora e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora;

b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio à trabalhadora, bem como da data da sua receção pela mesma;

c) Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa da entidade empregadora, caso exista, ou indicação conforme o documento não foi rececionado no prazo legal.

d) Mapas de horário de trabalho.

Sem outro assunto,

Com os melhores cumprimentos

(...)”.

1.3.2. Continua assim a entidade empregadora a remeter cópia de carta da trabalhadora datada de 5 de fevereiro, rececionada por aquela em 6.02.2016, alegando ao tempo que:

“(...) Venho na sequência da notificação ora recebida esclarecer e expor diversas questões:

1. Quanto ao alegado contrato de cedência ocasional celebrado em 19/03/2013 desconheço totalmente a existência do mesmo, pelo que, agradeço e aguardo que me seja remetida uma cópia do mesmo.

2. Já quanto a pretendida transferência temporária de local de trabalho, venho desde já opor-me a mesma na medida em que conforme sabem V. Exa. não podem de forma alguma transferir-me para outro distrito (...).

3. Mais a distancia a percorrer entre a minha residência (...) e o local de trabalho ora pretendido por V. Exa. (...), implica uma distância diária a ser percorrida de 116 km, ou seja, 58 km entre cada uma das viagens.

4. É claro e evidente face ao Código do Trabalho e ao CCT aplicável ao Comercio Retalhista do Porto, que não podem V. Exa. alterar o distrito de trabalho, nomeadamente obrigando a trabalhadora a percorrer diariamente uma distância de 116km.

5. Acresce ainda, que de acordo com o horário por V. Exa. ora imposto também decorreria para a trabalhadora uma alteração do horário de trabalho o que legalmente não é permitido sem o acordo da trabalhadora, a qual clara e evidentemente não concorda.

6. Mais concretamente na sua cláusula n.º 34 do CCT aplicável ao Comercio Retalhista do Porto determina que não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho acordados individualmente, como é o caso da ora trabalhadora.

7. Em suma, não é legalmente admissível a alteração do horário de trabalho ora pretendida, nem a cedência temporária pretendida, a qual coloca graves problemas à trabalhadora,

8. De acordo com o Contrato de Trabalho a Termo Certo, celebrado no ano de 2002 o local de trabalho efetivo da trabalhadora é no Centro ...

9. Por último refira-se ainda, que a trabalhadora possui ao seu encargo um filho menor (3 anos), sendo que, é a trabalhadora que zela pela educação e cuidados básicos do menor, face ao agregado familiar composto única e exclusivamente pela trabalhadora e menor.

10. Em suma, não pode de forma alguma a situação laboral da trabalhadora ser alterada, pois que, a trabalhadora jamais poderá ver o seu posto de trabalho e horário de trabalho alterado, ficando nessa situação completamente impossibilitada de cuidar do seu filho menor, ficando desta forma o superior interesse do menor colocado em causa de forma irremediável.

II. Acresce ainda, que embora a trabalhadora neste momento se encontre incapacitada para prestar trabalho (baixa médica) o seu posto de trabalho na loja ... mantém-se em atividade plena, estando inclusive uma nova trabalhadora contratada no final do ano de 2015 a desempenhar funções no seu posto de trabalho.

12. *Por todo o exposto, tendo presente as impossibilidades legais, a situação familiar da ora trabalhadora e a necessidade imperiosa de manutenção do seu posto de trabalho na loja ..., vem a mesma comunicar que aquando da cessação da sua situação de incapacidade para o trabalho regressará e terá forçosamente de o fazer na Loja de ... onde desempenha funções desde abril de 2014.*

13. *Mais, esclarece-se que nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho a trabalhadora com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

14. *Assim, caso persistam na imposição de transferência temporária de local de trabalho, será a trabalhadora forçada a recorrer ao regime de horário flexível e a comunicar toda a presente situação a Autoridade para as Condições de Trabalho.*

Com os melhores cumprimentos,

A trabalhadora,

(...)”.

1.3.3. A, ao tempo, carta notificada à trabalhadora no dia 08.01.2016, sob o assunto “*Transferência temporária de local de trabalho*” que se transcreve:

“(...) Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/carta datada de 05/01/2016 que mereceu a nossa melhor atenção.

Cumpre-nos, relativamente ao teor da mesma esclarecer o seguinte:

1 — *Desde logo esclarecemos que não corresponde à verdade o alegado desconhecimento por parte de V. Exa. relativamente à cedência ocasional celebrada em 19/03/2013, que se mostra assinado por V.Exa., e do qual resultou que as vossas funções fossem exercidas na loja sita em ... e não já na loja sita em ..., conforme documento que se anexa.*

2— *Como V. Exa certamente saberá a transferência temporária de local de trabalho é uma prerrogativa da entidade patronal, desde que verificadas, como sucede no caso vertente, determinadas condições.*

3 — Assim, verifica-se que no caso concreto, existe interesse serio na vossa transferência temporária, na medida se encontra de baixa na loja sita em ... uma trabalhadora, sendo necessária a respetiva substituição, indispensável ao bom funcionamento da referida loja e a que se mostre assegurado o respetivo horário de funcionamento.

4 — Contrariamente ao que V. Exa vem invocar o horário de trabalho a cujo cumprimento V. Exa está obrigada, não foi individualmente acordado com V. Exa., mas antes determinado pela entidade patronal, pelo que a exclusão a que V. Exa se refere não tem qualquer aplicação no caso concreto.

5 — Em qualquer caso, verifica-se que inexistente qualquer alteração ao horário de trabalho, contrariamente aquilo que é invocado na carta a que se coloca.

6- Solicitando V. Ex.^a, na sequência da transferência temporária de local de trabalho, a aplicação de horário flexível, informamos que a respetiva aplicação se mostra impossível, atendendo a que a loja tem um horário de funcionamento que não permitiria por V. Ex.^a o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

7 – Mais, e verificando-se que existirá um acréscimo no tempo de deslocação com a transferência comunicada, tomaremos tal facto em consideração na fixação do vosso horário de trabalho, designadamente na hora de entrada e saída ao trabalho. (...).”

8- Nesta conformidade, deverá V. Exa apresentar-se ao trabalho na nossa loja sita em ..., logo que regressar ao trabalho, na sequência de alta clinica. (...).”

1.3.4. O então, igualmente, ao tempo, pedido da trabalhadora, com data de 19.01.2016, registado em carta pelos CTT em 20.01.2016, rececionado pela entidade empregadora em 21.01.2016, versava o seguinte (de referir que no atual processo não foi enviada uma pagina deste pedido pela entidade empregadora, tendo-nos socorrido do processo antigo) :

“ (...) ..., portadora do Bilhete de Identidade n.º ... do Arquivo de Identificação de Lisboa, com o contribuinte n.º ..., colaboradora da ..., vem muito respeitosamente nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho requerer aplicabilidade de horário flexível à requerente, ora trabalhadora com responsabilidades familiares.

Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 56º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as demais alterações solicitar autorização para que a Trabalhadora usufrua da prestação de trabalho em regime de horário flexível que pretende para prestar assistência inadiável e imprescindível **ao seu filho menor de 12 anos** — ... de 3 anos (nascido no dia 15/11/2012) que com ela declara viver. Requerente e o seu filho menor **vivem em plena comunhão de mesa, habitação** (com residência na ...) e todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pela progenitora.

Para os devidos efeitos vem, por esta forma comunicar, tempestivamente e com antecedência superior a 30 dias, que pretende a Trabalhadora prestar serviço em regime de Horário Flexível pelo período e com a duração de 1 (um ano).

Assim, por permitir que, internamente haja tempo para serem organizadas as escalas de serviço, a Requerente pretende iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia **22 de fevereiro de 2016 com término a 21 de fevereiro de 2017**, em respeito do tempo limite durante o qual o trabalho pode ser prestado, por não estar esgotado, porque nunca usufruído.

De referir que o direito a trabalhar em regime de horário flexível apenas se requer em relação à progenitora, a qual é a única responsável e apoio do seu filho menor.

Presentemente a ora Requerente presta 40 horas semanais de trabalho, pelo que, na modalidade pretendida de regime de horário flexível, **pretende a trabalhadora prestar as mesmas 40 (quarenta) horas semanais de trabalho** que corresponde a totalidade do tempo que pratica.

Ora vejamos,

A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana, com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar:

1. Horário atualmente praticado

- Loja ..., onde o horário praticado é das 10 horas da manhã até às 19 horas, com intervalo para almoço entre as 13 horas e as 14 horas,

Neste momento a trabalhadora encontra-se de baixa médica,

Foi notificada da intenção de transferência, à qual se opôs por ser incomportável a deslocação face às suas responsabilidades familiares e ainda ao facto de ter de percorrer mais de 100 Km diários, cf. doc. N.º 1 e 2 que se juntam e se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.

2. Horário pretendido:

- Loja ..., onde o horário praticado é das 10 horas da manhã até às 19 horas, com intervalo para almoço entre as 13 horas e as 14 horas,

É completamente impossível deslocar-se e cumprir o horário de trabalho estipulado no mapa anexo cf. doc. n.º 3, na medida em que o horário de saída (19,30 horas é exatamente o mesmo que em situações excecionais o menor pode permanecer nas instalações da Associação), cfr. doc. n.º 4 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Por último, esclarece-se que a alteração pretendida com a deslocação da trabalhadora para ... determina que tenha de percorrer cerca de 116 Km diários o que fará com que tenha de sair de ... (residência) às 7,30 horas, na medida em que o comboio parte as 8,45 horas da Estação de ..., sendo que, para regressar a tempo de ir buscar o seu filho menor ao infantário até as 19 horas, terá forçosamente de sair da loja de ... as 17 horas, para conseguir regressar no comboio das 17,38 horas, cfr. doc. 5 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Compromete-se a Requerente a respeitar e dar integral cumprimento para além dos deveres que resultam do contrato (salvo as devidas alterações sugeridas) e as demais disposições legais relativas ao regime da prestação de trabalho em horário flexível que ora se requer.

O presente pedido não dispensa a apreciação ulterior pelo Empregador dos deveres de proporcionar ao Trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na Constituição da República Portuguesa.

A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

Assim, dispõe a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que “ todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, deforma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”.

*O próprio **princípio da igualdade, plasmado no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa constitui** um dos pilares estruturantes do Estado de Direito em que vivemos, e que se projeta também ao nível do Direito Laboral **proíbe o tratamento preferencial e a tratar identicamente situações não iguais** (art.º 31.º Código do Trabalho). Corolário deste princípio é o da autovinculação da Entidade Empregadora, por seu turno, associado ao princípio da imparcialidade, que implica que os seus poderes discricionários devam ser concretizados segundo os mesmos critérios, medidas e condições relativamente a todos os pedidos de Trabalhadores em idêntica situação.*

Nestes Termos,

Deve ser concedida a aceitação ao presente pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora com

responsabilidades familiares, pelo tempo e nos termos requeridos.

Confiando no Elevado Espírito de Justiça de Vossas Excelências.

Junta: Cópia do Cartão de Cidadão, declaração de rendimentos do IRS que comprova os elementos do Agregado familiar.

- 5 Documentos comprovativos das declarações prestadas.

(...)”.

- 1.4.** 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 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 trabalhador se este 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, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como decorre da apreciação da situação ora em análise.

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 para 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. Da análise do pedido da trabalhadora **reproduzido no ponto 1.3.4. do presente parecer** - e uma vez que a questão da transferência desta para a loja de ... não operou nem parecem estar resolvidas as dificuldades que a envolvem, tanto por parte da entidade empregadora como por parte da trabalhadora - verifica-se que tal pedido se encontra formulado nos termos legais, na medida em que pretende continuar a praticar o horário de trabalho que tem vindo a desenvolver, na Loja de ..., “(...) *das 10 horas da manhã até às 19 horas, com intervalo para almoço entre as 13 horas e as 14 horas (...)* com a duração previsível de um ano, para poder “(...) *prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos — ... de 3 anos (nascido no dia 15/11/2012)*”

que com ela declara viver (...) em plena comunhão de mesa, habitação (...) todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pela progenitora.(...)” e ser “(...)a única responsável e apoio do seu filho menor.(...)”.

2.4.3. Da análise da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora ponto 1.3.4 e os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, ponto **1.2**, conclui-se como não fundamentadas as razões ali aduzidas por não constituírem, exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora possa por em causa o seu funcionamento.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a exercer funções na loja ...
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às/aos trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, 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, por maioria de razão, e neste caso, deverá a entidade empregadora promover, efetivamente, o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, facilitando essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.03.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).