

PARECER N.º 129/CITE/2016

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 12.02.
Processo n.º 377 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.02.2016, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos de 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, com todas as alterações em vigor.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 01/02/2016, a trabalhadora requerente refere o seguinte.
- 1.3. “Venho pela presente solicitar me seja deferido trabalhar com flexibilidade de horário pelas seguintes razões”.
- 1.4. “Tenho a meu cargo um filho menor, ..., de 2 anos de idade, de forma permanente e exclusiva”.
- 1.5. “Com efeito, sou Mãe solteira, sendo que o progenitor vive em outra cidade e apenas visita o menor quinzenalmente ou mensalmente”.

- 1.6. “É imprescindível que, para acompanhamento do menor, tenha de lançar mão do direito a trabalhar com flexibilidade de horário, nos termos em que tal direito é consagrado no artº56 do Código do Trabalho”.
- 1.7. “Na verdade, o horário de trabalho atualmente praticado não se compatibiliza com as necessidades que, atendendo à especificidade da situação, eu e o meu filho enfrentamos, nomeadamente o horário do infantário”.
- 1.8. “Além disso, não conto com o apoio de nenhum familiar que me substitua nas tarefas de entrega e recolha do meu filho no infantário, e muito difícil também, arranjar alguém que com ele fique nos fins de semana e feriados, quando não calham na minha folga”.
- 1.9. “Aliás, estou completamente sozinha na tarefa de Pai e Mãe, não contando com nenhum familiar que me possa socorrer”.
- 1.10. “Assim sendo, ao abrigo dos dispositivos legais supramencionados, solicita que me seja permitido trabalhar com flexibilidade de horário, nas seguintes condições”.
- 1.11. “O período para início do trabalho normal diário situar-se-á às 9H00 e o período para o respetivo termo às 18H00, com interrupção para almoço das 13H00 às 14H00, quatro dias/duas folgas”.
- 1.12. “Para efeitos do disposto no nº1 do artº57 do Código do Trabalho, solicito, que o prazo de duração deste tipo de horário seja de cinco anos, contados da data do seu início - 30 dias após a receção da presente comunicação”.
- 1.13. Com data de 15.02.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, tendo sido rececionado pela trabalhadora em 17.02.2016, referindo, nomeadamente, o seguinte”.

- 1.14.** “Neste sentido, tendo em consideração a V/ solicitação referente à prestação de trabalho em regime de horário flexível, vimos informar o seguinte”.
- 1.15.** “Face às exigências e necessidades imperiosas do estabelecimento comercial da empresa, sita em ..., nomeadamente no que diz respeito à garantia do funcionamento do referido estabelecimento, não se afigura possível aceitar a V. solicitação nos termos que se passam a expor”.
- 1.16.** “Desta forma, efetivamente, o horário de funcionamento do ... foi alterado, nomeadamente quanto ao horário de abertura, nos seguintes termos: das 09h00 às 20h00.”
- 1.17.** “No entanto, tal alteração não se relevou financeiramente proveitosa para a empresa, sendo que não se verificaram os resultados perspetivados com a alteração do período de funcionamento”.
- 1.18.** “Termos em que o horário de funcionamento do ..., onde V. Exa. presta a respetiva atividade profissional retomou ao anteriormente praticado, desde 15.02.2016, ou seja, das 10h00 às 20h00”.
- 1.19.** “Neste sentido, encontram-se, atualmente, em funções, no ..., 05 (cinco) trabalhadores, com horário e turnos rotativos, incluindo V. Exa., sendo que, desta forma, é possível garantir o funcionamento, em pleno, do referido ...”.
- 1.20.** “Razão pela qual a fixação do horário de trabalho de V. Exa. implicará uma necessária reestruturação do estabelecimento assim como do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, as quais não se coadunam com as necessidades do funcionamento do ... em causa”.
- 1.21.** “Por outro lado, refira-se que V. Exa. pratica o horário rotativo desde a data da admissão (sendo tal horário condição e pressupostos essenciais da contratação), não se tendo verificado, até à presente data, qualquer

aliteração ao contrato de trabalho ou às condições de trabalho anteriormente contratualizadas”.

- 1.22.** “Nestes termos e atendendo aos motivos supra indicados, não se afigura possível aceitar o pedido de flexibilidade de horário requerido por V. Exa”.
- 1.23.** “Não obstante, pese embora a impossibilidade de aceitação do V/ pedido, a empresa mostra disponibilidade para aceitar, se assim o pretender, a prestação de trabalho a tempo parcial, nomeadamente para regime de 20 (vinte) horas semanais e de 04 (quatro) horas diárias, distribuídas de Segunda-feira a Sexta-feira, sendo assim efetuada nova contratação, a tempo parcial, por forma a compensar o horário em falta e assim garantir o normal funcionamento do ...”.
- 1.24.** “Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível”.
- 1.25.** Em 29.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.26.** Em 04.03.2016, e na sequência da solicitação desta Comissão, a entidade empregadora, através da sua mandatária, esclarece que:
- 1.27.** “Junto remetemos em anexo cópia de aviso de receção referente ao envio de intenção de indeferimento da empresa quanto a solicitação da trabalhadora ...”.
- 1.28.** Neste sentido, a referida trabalhadora rececionou a comunicação da empresa no dia 17 de fevereiro de 2016”.
- 1.29.** “Por outro lado, mais informamos que a trabalhadora em causa não manifestou junto da empresa oposição à intenção de indeferimento da prestação de trabalho com flexibilidade de horário”.

- 1.30.** “No entanto, segundo informação obtida junto da empresa, a trabalhadora em causa entrou em contacto com o supervisor de loja tendo sido acordado entre as partes que, pese embora a impossibilidade de realização do horário requerido, a trabalhadora poderá sair mais cedo da loja onde presta trabalho sempre que necessite de ir buscar o seu filho menor à escola”.
- 1.31.** Em 19.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 2.1.** 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 orgânica da CITE “... 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 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”

- 2.4.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.5.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** O horário flexível, que é elaborado 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; (sublinhado nosso).

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.9.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível “o período para início do trabalho normal diário situar-se-á às 9h00 e o período para o respetivo termo às 18h00, com interrupção para almoço das 13h00 às 14h00, quatro dias/duas folgas, em virtude de ter um filho menor de 2 anos (dois anos), ser mãe solteira e solicita que o prazo de duração deste tipo de horário seja de cinco anos.
- 2.14.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “Desta forma, efetivamente, o horário de funcionamento do ... foi alterado, nomeadamente quanto ao horário de abertura, nos seguintes termos: das 09h00 às 20h00”.
- 2.15.** E que “No entanto, tal alteração não se relevou financeiramente proveitosa para a empresa, sendo que não se verificaram os resultados prospetivados com a alteração do período de funcionamento”.
- 2.16.** E fundamenta “Termos em que o horário de funcionamento do ..., onde V. Exa. presta a respetiva atividade profissional retomou ao anteriormente praticado, desde 15.02.2016, ou seja, das 10h00 às 20h00”.
- 2.17.** E que “Neste sentido, encontram-se, atualmente, em funções, no ..., 05 (cinco) trabalhadores, com horário e turnos rotativos, incluindo V. Exa, sendo que, desta forma, é possível garantir o funcionamento, em pleno, do referido estabelecimento comercial”.
- 2.18.** Alega que “Razão pela qual a fixação do horário de trabalho de V. Exa. implicará uma necessária reestruturação do estabelecimento assim como do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, as quais não se coadunam com as necessidades do funcionamento do ... em causa”.

- 2.19.** E termina alegando que “Não obstante, pese embora a impossibilidade de aceitação do V/ pedido, a empresa mostra disponibilidade para aceitar, se assim o pretender, a prestação de trabalho a tempo parcial, nomeadamente para regime de 20 (vinte) horas semanais e de 04 (quatro) horas diárias, distribuídas de Segunda-feira a Sexta-feira, sendo assim efetuada nova contratação, a tempo parcial, por forma a compensar o horário em falta e assim garantir o normal funcionamento do ...”.
- 2.20.** E conforme já foi referido no presente parecer, a entidade informa esta Comissão que “a trabalhadora em causa entrou em contacto com o supervisor de loja tendo sido acordado entre as partes que, pese embora a impossibilidade de realização do horário requerido, a trabalhadora poderá sair mais cedo da loja onde presta trabalho sempre que necessite de ir buscar o seu filho menor à escola”.
- 2.21.** Assim, face aos argumentos expostos pela entidade empregadora verifica-se que o horário de abertura e funcionamento do ... é a partir das 10:00h às 20h00 e, tendo em conta que a trabalhadora solicita um horário com início às 9:00H, este não será de atender, aceitando-se, nesta parte, a intenção de recusa da entidade empregadora, porquanto:
- 2.22.** O estabelecimento comercial onde trabalha a trabalhadora, ora requerente, tem um horário de funcionamento que por sua vez está associado ao horário de abertura ao público - todos os dias às 10h00.
- 2.23.** Assim, sucede que a trabalhadora pede um horário, como referido, com início às 9:00 horas, quando o ... onde exerce a sua atividade só abre às 10:00 horas.

- 2.24.** Ora, a ser deferido o horário de trabalho com a amplitude requerida pela trabalhadora, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme o que estabelece a al. b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *in fine*, para além de que comprometeria realmente o funcionamento do estabelecimento comercial.
- 2.25.** Assim, importa referir que, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Todavia, cumpre informar no presente parecer que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.27.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.28.** Em sede de conclusão, conforme já aqui foi referido, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, dentro do horário de funcionamento, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em

regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., sem prejuízo desta poder apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, dos artigos 35.º, 56.º e 57.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212º e o n.º 2 do artigo 221º, 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 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.