

## PARECER N.º 406/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 1298 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 01.08. 2016, por carta registada com aviso de receção da gerência da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., empregada de mesa de 2.ª, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. A identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com data de 07.07.2016, como se transcreve:

*“(...) Loulé, 07/07/16*

*De: ...*

*Funcionária da ...*

*Eu, ..., funcionária da ... com o cartão de cidadão (...).*

*Mãe de ..., nascido a 18/07/2008 e de ..., nascido a 19/02/2014 declaro que ambos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Entrei para a empresa com dois horários facultados pela mesma na entrevista para iniciar o trabalho em dois turnos intercalados semanalmente, turnos das sete da manhã até às catorze horas e das*

*catorze horas até as vinte e uma.*

*Sempre os cumpro com a ajuda dos avós paternos em relação às crianças para eu poder cumprir os horários de trabalho e foi assim durante sete anos.*

*Por motivos pessoais, de saúde e de idade já não posso contar com a ajuda dos avós paternos para ser fiel na entrada às sete da manhã e nem na saída as vinte e uma da noite.*

*Por esse mesmo motivo venho pedir à entidade patronal o horário flexível Das nove e meia da manhã até às dezasseis e trinta da tarde, isto até ao tempo limite dos meninos atingirem os doze anos de idade.*

*Este direito encontra-se na lei geral do trabalho artigo: 57.º.*

*Aguardo resposta.*

*(...)*”.

- 1.3.** A entidade empregadora por carta registada com aviso de receção, notificou a trabalhadora em 21.07.2016, da intenção de recusa, como se transcreve:

*“(...) Exma. Senhora:*

*D. ...*

*Loulé, 19 de julho de 2016*

*Exma. Senhora*

*Recebemos no passado dia 12 do corrente mês a vossa carta na qual nos solicita o horário das nove e meia às dezasseis e trinta.*

*Acontece, porém, que esse horário causa graves dificuldades à empresa, porquanto perturba todo o funcionamento em razão dos horários dos restantes trabalhadores, que estão padronizados entre a manhã e a tarde.*

*Atualmente está V. Ex.<sup>a</sup> a praticar, exceccionalmente, o horário das 11 horas às 18:30 horas, que assegura os vossos interesses.*

*Não é possível à empresa enquadrar o horário pretendido dentro dos restantes horários dos outros trabalhadores, tanto mais que não se poderão mudar os horários desses outros trabalhadores.*

*É impossível alterar toda a situação dos restantes trabalhadores e do*

*estabelecimento, pelo que exigências imperiosas do funcionamento da empresa impedem a vossa pretensão e nos legitimamos a sua recusa.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*De V. Ex.<sup>a</sup>*

*Atenciosamente*

*(...)*”.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 21.07.2016, com o seguinte teor:

*“(...) Loulé, 21/07/16*

*De: ...*

*Para: Sr. ... (...)*

*Assunto: Apreciação da resposta ao horário flexível e da qual foi recusada.*

*Tendo recebido e lido a carta atentamente venho por este meio discordar e afirmar que a recusa do horário flexível não tem razões fundamentadas em qualquer veracidade e que esta mudança de todo iria pôr em causa o funcionamento da loja ou alteração dos horários das colegas isso é completamente ridículo dado a organização existente há anos nesta loja. Isto porque todas as colegas trabalhadoras nesta loja são colegas fixas tanto em loja como em horários fixos cada uma delas.*

*São ao todo cinco colaboradoras com os seus horários fixos divididos entre abertura, meio e fecho da loja, colegas essas que têm os seus lugares permanentes com os seus devidos horários inalteráveis.*

*Por isso mesmo nesta loja outra qualquer colega só iria fazer férias e voltava para o seu posto de trabalho no meu caso não estou a fazer férias nem a ocupar o lugar de nenhuma colega fixa pelo que o meu horário pode ser qualquer um pois não estou a fazer a abertura nem o fecho.*

*A entidade patronal retirou-me de uma loja onde trabalhava já há mais de dois anos para me passar para esta alegando na altura ir fazer férias da colega da manhã, a colega chegou e informaram-me de um dia para o outro que iria fazer o horário das onze horas às dezoito e trinta, por isso*

*mesmo e não fazendo nenhum lugar específico na loja é que não faz para a empresa qualquer transtorno me dar o horário das nove e meia às dezasseis e meia.*

*Pois entrando às nove e meia ou entrando às onze as colegas principais já lá estão e saindo às dezoito e trinta ou às catorze e trinta as colegas principais da tarde já lá estão por isso quando a empresa refere na carta que a alteração do horário causará grandes dificuldades ao funcionamento da mesma é completamente mentira até porque este horário nunca existiu nesta loja e em oito anos que tenho de casa nunca vi ninguém fazer.*

*As colegas que estão, sempre estiveram e sempre com horários fixos inalteráveis o lugar delas nunca ninguém fez a não ser quando vão de férias por isso mesmo o meu lugar ali praticamente é de auxiliar delas.*

*Tanto assim é que eu estive de baixa quase duas semanas e ninguém me veio substituir por e simplesmente não precisarem pois as colegas principais estavam a trabalhar e a darem funcionamento à loja.*

*Outra questão que a empresa apresentou na carta e que referiu é que este horário assegura os meus interesses.*

*A empresa não tem moral nenhuma e nem conhecimento da minha vida particular e privada para poder fazer esta afirmação.*

*Como já referi e a entidade patronal tem conhecimento tenho dois filhos um com oito anos e outro com dois o mais velho anda na escola primária pelo que sai às quinze e trinta horário escolar e que embora possa ter prolongamento na escola é diferente ter prolongamento de uma hora e eu o ir buscar à escola às catorze e trinta do que estar à espera na escola até às dezoito e trinta hora que faço atualmente é completamente impensável e jamais sujeitaria o meu filho a estar tanto tempo na escola até por que ele tem atividades extra como apoio pedagógico e escolar fora do horário da escola e saindo tão tarde da mesma iria impedi-lo de fazer esta ou outra atividade qualquer pois não era quase às sete da tarde que ele iria para a explicação ou outra atividade desportiva.*

*Além do mais tenho o menino com dois anos que teria que o ir buscar ao*

*infantário também quase às dezanove horas da noite horas do infantário fechar para mim enquanto mãe é completamente inadmissível esta situação quando tenho uma lei que me permite ter um horário que possa acompanhar os meus filhos e lhes dar a assistência necessária e trabalhar ao mesmo tempo.*

*Por a resposta ser recusada a Entidade Patronal é obrigada por lei a enviar este processo que inclui todas as cartas ou seja o meu pedido a resposta e esta para a Entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres CITE no prazo de cinco dias a contar do momento que a recebeu para apreciação e decisão da mesma entidade.*

*Sem mais*

*(...)"*.

- 1.5.** A trabalhadora detém a categoria profissional de empregada de mesa de 2.<sup>a</sup> classe, cumpre 40 horas semanais de trabalho, de segunda-feira a sábado, em conformidade com o teor do contrato de trabalho celebrado com a entidade empregadora e mapa de horário de trabalho praticado no estabelecimento, remetidos por esta a solicitação da CITE, que aqui se dão por reproduzidos.
- 1.6.** 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. 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."

**2.2.1.** 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 (...)”*.

**2.3.** 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 (...)”*.

**2.3.1.** 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. (...)”*.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (…);*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) (…)”*

**2.3.3.** 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. (…)”.*

**2.4.** 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*) (...).

**2.4.1.** 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. (...)”*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** 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:

*“(…) 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 subseqüentes 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. (...).”*

**2.4.4.** 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”.*

**2.4.5.** 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. (…)*”.

- 2.5.** Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora verifica-se que a trabalhadora é detentora da categoria de empregada de mesa de 2.<sup>a</sup>, completa 40 horas de trabalho por semana, de segunda-feira a sábado.
- 2.6.** 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 das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores/as com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido na fundamentação da recusa destes horários, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em causa.
- 2.7.** Na sequência do exposto, da análise do caso em concreto, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os motivos da recusa reproduzidos no ponto 1.3, a documentação entretanto enviada à CITE, afigura-se-nos como não suficientemente demonstrada a existência de razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, por não estar concretizada objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora possa por em causa esse funcionamento, não sendo suficiente declarar por exemplo que “(…) *horário causa graves dificuldades à empresa, porquanto*

*perturba todo o funcionamento em razão dos horários dos restantes trabalhadores, que estão padronizados entre a manhã e a tarde. (...)*” sem explicar, nomeadamente qual a situação laboral da empresa, como funcionam os horários das trabalhadoras, para cumprimento dos horários, qual o número de trabalhadores/as necessários para cada um dos horários praticados, constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do da empresa, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT .

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de empregada de mesa de 2.<sup>a</sup>.

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as, deve ter em conta essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**