

## **PARECER N.º 60/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio 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  
Processo n.º 64 – FH/2016

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 12 de janeiro de 2016, a CITE recebeu carta registada da Diretora da ..., Lda., contendo um pedido com o seguinte teor:

*“(...) Ass: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Ex.mos Senhores*

*Os melhores cumprimentos*

*Para emissão do parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, envio os seguintes documentos:*

- Cópia da carta da trabalhadora a solicitar horário flexível;*
- Cópia da carta da Entidade Patronal da Resposta ao pedido da trabalhadora e comprovativo do envio da carta;*
- Cópia da carta da trabalhadora a responder à carta da E.P.*

*Ficamos aguardar a emissão do parecer prévio.*

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

*A Diretora (...) ”.*

- 1.2.** Consta do processo o seguinte pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade, registado pela entidade empregadora em 04.12.2015 (conforme registo entretanto enviado a solicitação da CITE):

*“(...) ..., 2 de dezembro de 2015*

*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 profissionais de empregada de andares que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 10 anos de idade, 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 a minha filha vive 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 tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse num horário de trabalho compreendido entre as 08:00 e as 16:30 horas, com meia hora de pausa para refeição, 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.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora enviou à trabalhadora uma carta por esta recebida em 30.12.2015, registada nos CTT em 28.12.2015, comunicando-lhe a recusa como segue:

*“(...) Exma. Senhora*

*Os melhores cumprimentos*

*Por carta datada de 02 de dezembro de 2015 V.<sup>a</sup> Ex.a veio solicitar a prática de horário flexível invocando o motivo de ter uma filha menor com 10 anos de idade, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código de Trabalho e que o horário pretendido seria entre as 08.00h e as 16.30h.*

*Ora, como é do V/ conhecimento o horário pretendido é o período com menos movimento na empresa, quando muitas das vezes é praticamente nulo.*

*A empresa durante o período em causa já contém duas funcionárias (com mais antiguidade) com a categoria de empregada de quartos com o horário fixo e a aplicação desse horário a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> implicava uma sobrecarga nas outras funcionárias com os horários noturnos, período sempre mais cansativo para as funcionárias com essa categoria.*

*Assim, a utilização do horário flexível na empresa por V. Ex.<sup>a</sup> provoca transtornos consideráveis à gestão da empresa e das outras funcionárias com a mesma categoria, implicando uma alteração substancial no horário de todos os funcionários da empresa, provocando um acréscimo do horário noturno às outras empregadas de quarto, que não conseguem suportar devido à maior exigência de esforço de trabalho neste período e a empresa neste momento não pode suportar a contratação de nova empregada, devido à diminuição de clientela, que levou ao decréscimo dos rendimentos da empresa.*

*Aliás e como é do V/ conhecimento por carta datada de 15 de março de 2012 foi enviada uma missiva a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> invocando a necessidade de reajustamento do seu horário de trabalho devido à redução das empregadas de quartos na empresa (cfr fotocópia que se junta), na qual foi aceite por V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> tendo procedido à assinatura do documento que se junta fotocópia e denominado por “Acordo de Horário de Trabalho”.*

*E como podemos constatar a filha de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup>. hoje com 10 anos de idade, já tinha nascido aquando da sua contratação pela empresa para o seu posto de trabalho.*

*Não foi alegado qualquer necessidade específica de acompanhamento da menor no período pretendido, nem qualquer circunstância superveniente que tenha ocorrido apos a assinatura do “Acordo de Horário de Trabalho”.*

*Aliás, esta pretensão agora solicitada a empresa não passa de uma forma de “castigar” a entidade patronal devido a ter instaurado contra V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> um processo disciplinar para aplicação de uma repreensão registada.*

*De acordo com o regime jurídico aplicável a recusa de horário flexível com filho menor de 12 anos pode fundamentar-se nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, preceito que enquadra nos argumentos ora apresentados.*

*Assim informo V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que não é possível a esta empresa dar cumprimento ao pedido de horário flexível nos termos em que foi feito pois tal afetaria de forma irremediável o funcionamento da empresa e obrigaria à contratação de um novo trabalhador, com custos neste momento incompatíveis para a empresa.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me atentamente (...).*

- 1.4.** A trabalhadora, em 4 de janeiro de 2016, veio apreciar a intenção de recusa da seguinte forma:

*“(...) Matosinhos, 4 de janeiro de 2016*

*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 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 casos concretos que pudessem legitimar o que afirmam.*

*Mais, dizer-vos que até à presente data tinha o meu filho mais velho, de dezanove anos que ficava com a minha filha que entretanto, por motivo de não encontrar trabalho, se viu forçado a emigrar pelo que o meu pedido é verdadeiro e urgente e nada tem a ver com “castigar” V. Exas conforme referem.*

*Pelo exposto, fico a aguardar o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego (CITE).*

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

*Atentamente, (...).”*

- 1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…)

*c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

*(…).”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional 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 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 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:

*(...) 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. (...)*”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*”, que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

**2.4.** Porque a entidade empregadora refere que “*(...) A empresa durante o período em causa já contem duas funcionárias (com mais antiguidade) com a categoria de empregada de quartos com o horário fixo (...)*” em idênticas ou melhores circunstâncias da trabalhadora ora em causa, importará relembrar, nesta sede, e a confirmarem-se algumas das situações de valor idêntico, que em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deve a entidade empregadora ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que clarificou o seguinte: “*(...) Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses*

*contempladas no artigo 45.º (...)“ atual 56.º, “(...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”*

**2.5.** 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 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 trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, para além de cumprir os prazos legais, recusar o pedido 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.5.1.** Ora, no caso em apreço, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que pretende praticar: “(...) *horário de trabalho compreendido entre as 08:00 e as 16:30 horas, com meia hora de pausa para refeição, podendo os dias de descanso semanal manter-se rotativos como sempre foram. (...)*” para acompanhar a filha menor, conforme pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e a entidade

empregadora vem recusar este pedido, ponto 1.3, alegando motivos do funcionamento do serviço, sem, no entanto, os concretizar ou justificar cabalmente.

**2.5.** Não obstante, da análise do processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 11.12.2015, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 04.12.2015;
- a trabalhadora foi notificada da recusa no dia 30.12.2015, por carta registada no dia 28.12.2015 pela entidade empregadora.

Assim sendo, considerando que o prazo legal de 20 dias, previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º, terminou no dia 24.12.2015 deve o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., detentora da categoria de empregada de quarto, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elaborando horário flexível tal como por ela requerido e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe

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 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**