

## PARECER 274 /CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 694/FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.05.2017, através de advogada da entidade empregadora, ... , cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela mandatária da trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.1.1. A entidade empregadora vem dizer à CITE o seguinte:

*“(...) Assunto: Pedido de parecer ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho — Flexibilidade de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores,*

*A ... (“...”), (...) matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o mesmo número, com sede no ..., (...) ..., recebeu por correio no dia 27.03.2017 um pedido da trabalhadora ..., apresentado pela mandatária da colaboradora, Dra. ..., que juntou procuração para o efeito, a solicitar nos termos do artigo no artigo 56.º e nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho (conforme Documento n.º 1 e 2, que se*

*juntam e se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais).*

*No dia 11 de abril de 2017, a ... enviou, por correio registado com A/R, ao cuidado da mandatária da colaboradora, a Dra. ..., a qual foi recebida no dia 18 de abril de 2017, a manifestação em negar provimento ao pedido (conforme Documento n.º 3, que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais) em virtude do pedido apresentado padecer de vícios que, além de implicarem a invalidade do mesmo, tornam impraticável e inexecuível para a Empresa a análise, em concreto, do horário requerido, nomeadamente:*

- Os períodos em que pretende prestar trabalho;*
- O prazo previsto para a duração do horário requerido, dentro do limite aplicável; e*
- Declaração da qual conste que os menores vivem com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação.*

*A ... não obteve qualquer resposta à carta melhor identificada no parágrafo anterior, por parte colaboradora ..., nem da mandatária, Dra.*

*....*

*Nestes termos e para os demais efeitos, pedimos mui respeitosamente a apreciação e pronúncia de V. Exas. relativamente ao processo em questão.*

*Mais informamos que será remetida cópia da presente carta ao cuidado da trabalhadora.*

*Ficamos ao dispor, na qualidade de mandatários da ..., para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais.*

*Para o efeito, os nossos contactos mais diretos são:*

*(...)*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Junta: 6 Documentos*

*(...)” .*

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora mediante carta registada em 27.03.2017, recepcionada pela entidade empregadora em 28.03.2017, tem o seguinte teor:

*“ (...) Tendo em conta que o marido exerce as suas funções em horários e folgas rotativas, sendo que os turnos praticados e aos quais o mesmo está sujeito, estão compreendidos entre as 7h00 e as 24h00, conforme se pode comprovar através da declaração emitida pela entidade patronal do mesmo e que aqui igualmente se junta, e que o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (Individualmente), conforme estipula o supra referido art.º 56º, do Código do Trabalho, estamos perante uma razão válida para que a pretensão da referida trabalhadora seja aceite.*

*JUNTA: procuração e três documentos.*

*Subscreve, com a mais elevada consideração,*

*A ADVOGADA:*

*(...)” .*

- 1.3. Em 18.04.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, em 11.04.2017, com aviso de receção, e se reproduz:

*“ (...) Assunto: Resposta a carta recebida no dia 27.03.2017 - e pelos prestação de trabalho em regime de horário flexível pela mandatária da trabalhadora ...*

*10 de abril de 2017*

*Exma. Senhora Dra. ...*

*Acusando desde já, a receção da carta através da qual e em nome da S/ Constituinte melhor identificada no assunto em epígrafe, requer a recebida pelos Recursos humanos a 27.03.2017, sem prejuízo de a ... promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos informamos que é nossa intenção, nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se enunciam.*

*Por via da mencionada carta, S/ Constituinte vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando que o marido exerce funções em horários e folgas rotativos, com turnos compreendidos entre as 7H00 e as 24H00 - daqui se retirando a indisponibilidade do mesmo para atender as necessidades das filhas do casal ( apesar de existir alguma falta de clareza inerente a esta exposição de horário de trabalho melhor especificada infra).*

*Por via da documentação junta afere-se que a Sra. ... é mãe de duas menores de 11 meses e 5 anos, respetivamente.*

*O pedido do de flexibilização do horário de trabalho que enviou em representação de S/ Constituinte não cumpre os requisitos legais de que a atribuição de um horário de trabalho flexível depende (previstos no art.º 56º e nas varias alíneas do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho) nomeadamente*

- Os períodos em que pretende prestar trabalho;*
- o prazo previsto para a duração do horário requerido, dentro do limite aplicável, e*
- Declaração da qual conste que os menores vivem com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação.*

*O pedido de flexibilização do horário de trabalho padece assim de vícios que, além de implicarem a invalidade do mesmo, tornam impraticável, e inexecutável para a Empresa a análise, em concreto, do horário requerido.*

*Sem outro assunto de momento,*

*Melhores Cumprimentos*

*O Representante Legal*

*(...)"*.

1.4. Do processo, não consta que a trabalhadora tivesse apresentado apreciação tal como a entidade empregadora aponta no pedido enviado à CITE.

1.5. 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.*

**2.2.2.** 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 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.º1-“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:

*“(…) 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. (...)”.*

**2.4.4.** 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.** Quanto à duração dos horários em regime de flexibilidade ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57 do Código do Trabalho, de sublinhar que, nos casos em que os/as trabalhadores/as não indicam nos seus requerimentos o prazo pretendido, deverá ser entendido como limite os/as filhos/as menores perfazerem os 12 anos de idade.

**2.6.** 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo, o pedido do/a trabalhador/a cumprir os requisitos previstos nestes normativos, bem como, a entidade empregadora, cumprir os

prazos aqui previstos e recusar o pedido do/a trabalhador/a com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas

- 2.7.** 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 da 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.
- 2.8.** Tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora ora em causa reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer e da intenção de recusa da entidade empregadora notificada à trabalhadora, ponto 1.3, verifica-se, nomeadamente, que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nem o período para intervalo de descanso diário, para que a entidade empregadora possa fixar o horário nos termos legais, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento da trabalhadora, pelo que,

face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que esta deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

### **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 com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de ....
  
- 3.2.** 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, deve facilitar aos/às trabalhadores/as 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 n.º 2 do artigo 221.º 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 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**