

PARECER N.º 687/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares e classificado pela mesma como flexível, 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 1900-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.02.2017, email de advogada da Direção de Relações Laborais da entidade empregadora ..., S.A., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., classificado por esta como flexível, detentora da categoria profissional de operadora de 1.ª a exercer funções na loja de

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

“(...) A ..., S.A. tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na loja ... de

A referida trabalhadora requereu à ..., S.A., por carta recebida a 24.10.17, a prestação de “trabalho apenas em dias úteis em horário fixo: 09h às 13h”, invocando, nomeadamente, o artigo 56.º do Código do Trabalho (cf. documento intitulado de “pedido de ...”, que se junta em anexo).

A ..., S.A., remeteu uma carta com pedido de esclarecimentos à referida trabalhadora (cf. documento intitulado de “pedido de esclarecimentos”), a que esta respondeu nos termos do documento intitulado “Esclarecimentos ...”.

Posteriormente, a ..., S.A., comunicou à trabalhadora, por carta recebida no dia 08.6.11.2017, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documentos “Intenção de recusa” e “Registo de envio ...”, que se juntam em anexo).

A trabalhadora não remeteu qualquer apreciação no prazo de cinco dias.

Pese embora a pretensão da trabalhadora não consubstancie um pedido de

horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.

Para efeitos de enquadramento, referimos que a empresa aceitou, no início do mês de outubro, um pedido escrito anterior apresentado pela trabalhadora para efeitos de redução da respetiva carga horária para as 20 horas semanais durante 6 meses.

Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.

Atentamente,

(...)”.

- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, mediante carta registada, rececionado pela entidade empregadora em 24.10.2017, tem o seguinte teor:

“(...) ASSUNTO: FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO, POR MOTIVO DE CUMPRIMENTO DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Exma. Administração:

Na sequência da vossa missiva datada de 12 de outubro do corrente, venho pela presente formalizar a minha intenção de beneficiar da faculdade legal de prestação de trabalho em regime de horário flexível, de modo a poder assegurar as responsabilidades familiares, tal como dispõe o artigo 56º do Código do Trabalho. Com efeito, tenho a meu cargo a minha filha ..., nascida em ...04.2009, contando, pois, com 8 (oito) anos de idade, conforme se pode comprovar pelo documento que ora se junta sob n.º 1 e que se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

Além de ter a guarda da minha filha em regime de exclusividade, exerço também as responsabilidades parentais da mesma em exclusivo, conforme se pode comprovar pelo documento que ora se junta sob n.º 2 e que se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

Recentemente a minha outra filha, ..., nascida em ...04.1999, tendo para o efeito fixado a sua residência na cidade de ..., tal como se pode comprovar pelos documentos que se juntam sob n.ºs 3 e 4 e que se dão por reproduzido para todos os efeitos legais.

Com o ingresso da minha filha ... no ensino superior e a sua conseqüente ausência da casa de morada de família, fiquei sem qualquer alternativa relativamente à minha filha ..., uma vez que a ... enquanto residia connosco

ficava a prestar cuidados à irmã durante os períodos em que tinha de me ausentar para prestar serviço para a vossa empresa, sendo que não tenho qualquer outro familiar que possa prestar-me auxílio de modo a ultrapassar esta situação.

Não tenho, pois, qualquer solução para este problema a não ser o de lançar mão da lei do trabalho, da qual tomei entretanto, conhecimento.

Nesta conformidade, aa abrigo do disposto no artigo 57º, nº1 do Código do Trabalho, que dispõe: "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da sua 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 um dos progenitores, venho manifestar a minha intenção de beneficiar da mencionada faculdade legal, porquanto, a minha filha ... tem idade inferior a 12 anos, vive comigo em comunhão de mesa e habitação, não sendo o nosso agregado familiar composto por qualquer outro elemento, como já referi, por virtude da saída da minha filha ... por imposição da sua formação académica.

Deste modo, impõe-se a conclusão de que os requisitos legais do citado preceito legal mostram-se preenchidos, devendo eu obter deferimento sobre o meu pedido, que consiste em não prestar trabalho aos fins-de-semana o que requeiro muito respeitosamente a V/Exas.

A minha situação tem ainda a proteção legal conferido pelo artigo 57º, nº1 do Código do Trabalho, nos termos do qual: O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: declaro que pretendo manter a carga horário de 20 horas semanais. mas com folgas fixas aos fins-de-semana, com efeitos a partir da vossa decisão.

b) declaração da qual conste que:

i) Que a menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação: declaro que a minha filha ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração: 20 (vinte) horas

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está inibido totalmente do exercício do poder paternal:

declaro que o progenitor da minha filha ... embora não esteja inibido totalmente de exercer o poder paternal não convive com a filha, não contribui para o sustento, nem sequer a visita

iv) A modalidade pretendida de organização de trabalho a tempo parcial:
declaro que pretendo prestar trabalho apenas em dias úteis em horário fixo: 9h às 13h.

Por tudo o exposto, solicito a V/Exas. que, procedam à apreciação do aqui requerido e me autorizem a

1º- Não prestar trabalho aos fins-de-semana.

Com os melhores cumprimentos.

JUNTA: 4 (quatro) documentos.

(...)"

1.2.1. Consta do processo por parte da entidade empregadora, datado de 27.10.2017, pedido de esclarecimento à trabalhadora como segue:

"(...) Exma. Senhora,

Na sequência da carta que nos foi remetida por V. Exa, datada de 20 de outubro de 2017 e recebida a 24 dos mesmos mês e ano, vimos solicitar que venha esclarecer qual a sua pretensão concreta.

Ao analisar a carta em questão, ficamos sem perceber se aquilo que V. Exa. pretende é exercer o direito previsto no artigo 55.º (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares) ou 56.º (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) do Código do Trabalho (CT).

Por outro lado, V. Exa. conclui solicitando a autorização de não prestação de trabalho aos fins de semana, mas, ao invocar o artigo 57.º do CT, que contém prazos e procedimentos aplicáveis tanto ao pedido de trabalho a tempo parcial como ao pedido de regime de horário flexível, acaba por pedir também um horário fixo, pelo que precisamos de perceber, com rigor, o que realmente pretende, durante que período e em que termos.

A nossa confusão prende-se ainda com o facto de V. Exa. nos ter solicitado, recentemente, a prestação de trabalho a tempo parcial durante seis meses (sem recorrer, porém, a estes artigos) e de termos atendido a esta pretensão, como sabe.

Sem prejuízo da posição que oportunamente manifestaremos a respeito destas questões e respetivo regime legal, solicitamos que os mencionados esclarecimentos nos sejam remetidos no prazo máximo de 3 dias, para que

*possa ser dado o devido seguimento à solicitação apresentada,
(...)”.*

1.2.1.2. A trabalhadora respondeu à entidade empregadora com data de 2.11.2017, o seguinte:

“(...) ASSUNTO: RESPOSTA À VOSSA MISSIVA: ESCLARECIMENTOS.

Exma. Administração

Na sequência da vossa missiva em resposta à minha exposição e ao meu requerimento dotado de 20 de outubro do corrente, venho pela presente prestar os esclarecimentos que me foram solicitados, o que foco da seguinte:

A minha pretensão consiste concretamente em não prestar trabalho aos fins-de-semana, por virtude de todos os circunstancialismos que já aleguei na carta que remeti anteriormente, e que vou abster-me de reproduzir, visto já terem sido comunicados e também porque já estão integralmente provados por documentos.

E, reitero, não tenho efetivamente com quem deixar a minha filha ... aos fins-de-semana para prestar trabalho.

2°- Paralelamente, solicitei também que nos dias (úteis) em que viesse a prestar trabalho - caso a minha pretensão viesse a ser atendida - que essa prestação fosse feita num horário fixo - das 9h às 13h- pois que, pese embora, a minha filha ... no mencionado período se encontre na escola, ao fazer o outro horário, acabo por ficar sempre dependente de terceiros para a irem buscar à escola, já que e tal como já referi na comunicação anterior, deixei de poder contar com a colaboração da minha filha ..., e com o progenitor da ... nunca pude contar.

3°- Quanto ao enquadramento legal da minha situação, fazendo agora uma análise mais detalhada, creio que a mesma se subsume na previsão legal do artigo 57° do Código do Trabalho.

4°- Não foi por mim mencionado o artigo 55° do citado diploma legal, pois que a previsão legal do mesmo já se encontra a vigorar relativamente à minha pessoa, sendo que face às alterações supervenientes descritas na carta anterior não é suficiente para poder conjugar a prestação de trabalho com o exercício das responsabilidades da minha filha menor (8 anos de idade).

Na expectativa de vos ter esclarecido, peço e espero deferimento.

Com os melhores cumprimentos.

(...)”.

- 1.3. A entidade empregadora mediante carta de datada de 7.11.2017, rececionada pela trabalhadora em 8.11.207, notifica a trabalhadora da seguinte intenção de recusa:

"(...) Assunto: recusa de pedido de folgas fixas

Exma. Senhora,

Serve a presente para respondermos à carta, recebida a 24 de outubro de 2017, que V. Exa. enviou à ..., S.A., com o seguinte assunto; "flexibilidade de horário de trabalho por motivo de cumprimento das responsabilidades familiares».

V. Exa. refere, no primeiro parágrafo da referida carta, que formaliza "a intenção de beneficiar da faculdade legal de prestação de trabalho em regime de horário flexível, de modo a poder assegurar as responsabilidades familiares, tal como dispõe o artigo 56, ° do Código do Trabalho".

Esta carta a que agora respondemos veio, segundo referido também por V. Exa., na sequência da nossa "missiva datada de 12 de outubro do corrente".

Ora, para efeitos de enquadramento prévio, importa salientar o seguinte;

- V. Exa. tem-nos solicitado, desde 2014, sucessivamente, a redução do período normal de trabalho contratado de 40 horas semanais para o período normal de 20 horas semanais;*
- Como V. Exa. bem sabe, a empresa tem acedido sempre a esses pedidos;*
- No último pedido apresentado nesse sentido, datado de 02 de outubro de 2017, V. Exa. referiu que pretendia "reduzir temporariamente o horário de trabalho para as 20 horas semanais de segunda a sexta, tendo folga aos fins de semana por motivos familiares, durante um período de 6 meses (..)".*

A empresa respondeu a esse pedido, comunicando que aceitava, uma vez mais, o pedido de redução da respetiva carga horária para 20 horas semanais, mas que, no que respeitava ao pedido de folgas fixas aos fins de semana, não se podia comprometer a concedê-las.

Neste momento, o período normal de trabalho semanal de V. Exa. corresponde pois, durante o período de seis meses solicitado, a 20 horas semanais. Do contrato de trabalho celebrado entre a empresa e V. Exa. resulta expressamente que compete ao empregador "a fixação e/ou alteração do horário de trabalho".

*Na carta a que agora se responde, V. Exa. requer, concretamente, **a não prestação de trabalho aos fins de semana e a prestação de trabalho, em dias úteis, em horário fixo das 09h00 às 13h00.** Ao analisar a carta em questão, a empresa ficou com dúvidas sobre se V. Exa. pretendia exercer o direito previsto*

no artigo 55.º (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares) ou 56.º (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) do Código do Trabalho (doravante apenas CT) e, nessa medida, solicitou esclarecimentos a V. Exa.

Com o respeito devido, entendemos que os esclarecimentos prestados não são totalmente elucidativos, mas **a empresa parte do pressuposto de que V. Exa. pretende exercer o direito previsto no artigo 56.º do CT, durante o período de seis meses em que está a vigorar o regime de trabalho a tempo parcial anteriormente solicitado.**

O pedido apresentado por V. Exa. é um pedido de alteração de horário, sem mais, e não configura um pedido de horário flexível, pelas razões que de seguida demonstraremos.

Vejamos:

- **Do conceito de horário flexível**

A solicitação de V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do CT.

Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário**. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando **«os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...).»** (alínea Li), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**.

V. Exa. pretende trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, o que equivale, na verdade, como V. Exa. assume expressamente na última página do respetivo pedido, a **um pedido de folgas fixas**. Sucede, porém, que o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticado, mas sim com os **períodos de início e de termo da jornada de trabalho**.

Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que *“Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os*

limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários”.

Também o Tribunal Judicial do Porto, a Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que “Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no CT nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que **o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado nos artigos 56.º e 57.º do CT.***

*De igual modo, **o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 55.º do CT** e não se verificam, no caso concreto, os requisitos contidos neste artigo, nomeadamente o que resulta do respetivo n.º 2.*

Acresce que V. Exa. solicita, ainda, que esse horário de segunda a sexta-feira seja fixo, concretamente das 09h00 às 13h00, o que não corresponde também ao direito consagrado nos citados artigos e só faz sentido enquanto vigorar o período normal de trabalho semanal de 20 horas requerido (por seis meses).

Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Todavia, sem prejuízo da explicação acima feita, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora aceitar o horário das 09h00 às 13h00 requerido - durante, repete-se, o período acordado em que vigora o período normal de trabalho de 20 horas semanais -, e recusar o pedido de folgas fixas aos sábados e aos domingos, não só porque, em termos jurídicos, esse pedido não se enquadra nos artigos referidos, mas também porque existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão desse regime de folgas.

- *Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... de ...*

V. Exa. exerce funções de operadora na secção de caixas do ... de A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, das 08h30 às 22h00. V. Exa.

tem, atualmente, um período normal de trabalho de 20 horas semanais e pratica horários rotativos.

Isto posto:

- 1. As alturas de maior afluência de clientes em loja são entre as 10h00 e as 13h00 e entre as 17h00 e as 19h00, em dias úteis, sendo que aos fins de semana o número de clientes duplica e a afluência é praticamente constante ao longo do dia. Assim, é durante estes períodos que a empresa mais precisa do trabalho dos operadores de caixa, incluindo V. Exa.*
- 2. Se lhe fosse concedido o regime de folgas que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do período de maior afluência de clientes que, como referido, se verifica aos fins de semana. A empresa não pode conceder a V. Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, desde logo porque esses são dias em que o seu trabalho é essencial.*
- 3. Por outro lado, se a ..., S.A. lhe atribuir o regime de folgas que V. Exa. pretende, isso implicará excluí-la do sistema de folgas rotativas em vigor na loja. Este esquema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.*
- 4. Com a rotatividade de folgas é possível gerir os dias de descanso semanal dos trabalhadores de forma a que todos tenham direito a ver a sua folga coincidir com o sábado e/ou domingo de forma relativamente igualitária.*
- 5. Se a empresa fixasse o descanso semanal de V. Exa. ao fim de semana, não teria trabalhadores suficientes para operar a loja nos termos que a procura de serviço exige nesses dias, o que equivaleria a prejudicar os clientes e os resultados da loja.*
- 5. A solicitação de V. Exa. de ter folgas fixas aos fins de semana, para além de legalmente inadmissível, afeta o regular funcionamento da loja.*
- 7. Os dias em que a V. Exa. pretende gozar o seu descanso semanal são, repita-se, dias que implicam uma maior afluência de clientes à loja e, conseqüentemente, um aumento do volume de trabalho e das vendas face aos restantes dias da semana.*
- 8. Assim, a empresa tem de ter maior disponibilidade de recursos humanos para o trabalho aos sábados e domingos.*
- 9. É essencial que os trabalhadores da loja estejam disponíveis para trabalhar aos fins de semana, independentemente da secção a que estão afetos.*
- 10. Por outro lado, se a empresa atribuir a V. Exa. folgas fixas nos dias pretendidos, estará a prejudicar diretamente os outros colegas de secção, que*

não terão direito a tantas folgas aos sábados e domingos.

11. Na secção onde V. Exa. desempenha funções, trabalham 16 pessoas (7 trabalhadores em regime de full time e 9 trabalhadores em regime de part time),

12. Acresce que dessas 16 pessoas, pelo menos 5 têm filhos com menos de 12 anos para acompanhar.

13. A generalidade dos trabalhadores da loja prefere gozar as suas folgas aos sábados, domingos e/ou feriados, por serem estes, como facilmente se compreende, os dias que mais favorecem a conciliação da vida familiar com a vida profissional (estes são, por excelência, dias em que a generalidade dos serviços públicos e privados está fechada, incluindo colégios).

14. No entanto, como a loja se encontra aberta em todos os dias da semana, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folgas nesses dias.

15. Assim, a empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de modo a que a penosidade inerente ao trabalho aos fins de semana e/ou feriados seja, tanto quanto possível, distribuída entre todos os trabalhadores, garantindo assim, da melhor forma possível, a conciliação entre os particulares tempos de vida de cada um deles.

16. Acresce ainda que, em toda a loja, existem 60 trabalhadores, sendo que, pelo menos, 32 deles têm filhos com idade inferior a 12 anos.

17. Na linha de caixas, a loja pratica os seguintes horários:

Horário de Supervisores:

08:00h-13:00h/15:00-18:00h, sendo que a este horário está afeto 1 trabalhador;

10:00h-14:00h/16:00-20:00h, sendo que a este horário está afeto 1 trabalhador;

13:00h-15:30h/17:00-22:00h, sendo que a este horário está afeto 1 trabalhador;

Horário na linha de caixas:

09:00h-13:00h, sendo que durante a semana estão afetos a este horário 2 a 3 trabalhadores e aos fins de semana 5 a 6 trabalhadores;

13:00h-18:00h, sendo que durante a semana estão afetos a este horário 2 a 3 trabalhadores e aos fins de semana 4 a 5 trabalhadores;

18:00h-22:00h, sendo que a este horário está afeto 1 trabalhador

(Estes horários englobam várias horas de entrada).

18. Só com esta distribuição é que a loja consegue assegurar as respetivas necessidades de funcionamento na secção de caixas.

19. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES-Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10,a, alínea c), o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”

20. Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a empresa respeita, obrigatoriamente, o que resulta da cláusula transcrita.

21. No entanto, não resulta nem do CT nem do CCT aplicável, que o empregador esteja obrigado a conceder folgas fixas aos seus trabalhadores.

Em face de tudo o exposto, não podemos aceitar o seu pedido de não prestação de trabalho aos fins de semana. Aceitamos, porém, conforme já referido, a organização de um horário entre as 09h00 e as 13h00, enquanto vigorar o regime de trabalho a tempo parcial acordado.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ..., S.A. entender que V. Exa. não solicitou um horário enquadrável no conceito e regime de ‘horário flexível’ previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa nada veio dizer a propósito, tal como a entidade empregadora refere no pedido de parecer prévio dirigido à CITE.

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”.

2.4.2.1. *E o artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, estabelece:*

“(…) 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 a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- ... 8 - “(…).

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 a tempo parcial ou 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 - No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii - No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial

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. (...).”

2.4.6. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

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

2.4.6.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.4.6.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.4.7. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.4.8

- . Relativamente ao trabalho a tempo parcial estabelece o artigo 55.º do CT:
*“(...) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares
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 a tempo parcial.*

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(...)" .

- 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos, 55.º 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 daquele/a com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituí-lo/a se este/a 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

- 2.6. 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 pretendido pela/o trabalhadora/r, 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/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.7. Na sequência de todo o exposto, da análise de todo o processado, tendo em conta o teor do pedido de parecer prévio remetido à CITE, o pedido de esclarecimentos enviados à trabalhadora e a intenção de recusa formulados pela entidade empregadora reproduzidos nos pontos 1.1.1, 1.2.1, e 1.3 do presente parecer, bem como o teor do pedido da trabalhadora e os esclarecimentos prestados por esta, pontos 1.2, e 1.2.1.2, afigura-se-nos que surgem dúvidas sobre o sentido do pedido da trabalhadora, por não ter esclarecido cabal e legalmente qual o horário que pretende efetivamente praticar - horário a tempo parcial ou horário em regime de flexibilidade - por também não se encontrarem preenchidos os requisitos previstos, nos acima reproduzidos artigos 55.º, 56.º e 57.º do CT, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III - CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto a CITE delibera emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de autorização de trabalho solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por esta à sua entidade.

- 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 à trabalhadora 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 06 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.