

## PARECER N.º 99/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 de fevereiro  
Processo n.º 225 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.02.2017 da entidade empregadora ..., através de advogada da Direção de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora de 1.ª a exercer funções na loja ... do Centro Comercial ...

1.1.1. A entidade empregadora, através desta advogada vem referir o seguinte:

*“(...) Assunto: Pedido de Parecer (...)”*

*Anexos: Carta esclarecimentos.pdf; Intenção de recusa.pdf; Requerimento alteração regime defolgas.pdf; resposta.pdf; Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa.pdf; Sentença ‘NG.pdf*

*Exma. Senhora*

*Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*

*A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na loja denominada «...» sita no centro comercial ...*

*A referida trabalhadora requereu à ... por carta registada rececionada no dia 16.01.2017, a atribuição de um horário que qualificou como flexível (cf. documento “requerimento alteração regime de folgas”, que se junta em anexo).*

*Havendo dúvidas sobre o pedido apresentado pela trabalhadora, foram-lhe solicitados esclarecimentos, tendo a trabalhadora prestado esses*

*mesmos esclarecimentos em prazo, ainda que tal documento apenas tenha chegado ao departamento competente após envio da intenção de recusa (cf. Documento “carta esclarecimentos”).*

*A ... comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 01.02.2017, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).*

*A trabalhadora, no prazo de cinco dias, remeteu resposta (cf. Documento “Resposta”)*

*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.*

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

*Cumprimentos,*

*... (...).”*

- 1.2.** O pedido apresentado através da mandatária da trabalhadora, mediante carta registada, em 13.01.2017, rececionado pela entidade empregadora em 16.01.2017, tem o seguinte teor:

*“(...) Na qualidade de Advogada da Exma. Senhora D. ... com a categoria profissional de Operador -1, afeta ao Centro de Custo ... — Indiretos, NIF (...), solicitamos atribuição do horário flexível, devido ao facto de ter um filho com idade inferior a 12 anos, em 17 de junho de 2016 (Doc. N° 1)*

*Vieram V.Exas. negar inicialmente a atribuição de um horário compatível em 8 de julho de 2016, com o fundamento que esta não estaria a solicitar um horário flexível mas fixo e que tal impossibilitava a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade empregadora nos termos do n° 3 do art.º 56 do Código do Trabalho (Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro) (Doc. N° 2), sendo que foi posteriormente atribuído um horário compatível com as necessidades da minha Cliente.*

*A minha Cliente tem trabalhado com o horário compatível que lhe permite assegurar as necessidades do seu filho menor durante a semana, sendo*

*que ao fim de semana, a minha Cliente não tem retaguarda familiar que assegure as necessidades do seu filho menor, encontrando-se durante o referido período, a creche encerrada.*

*A minha Cliente deu conhecimento de tal situação, informando que apesar de estar a cumprir um horário fixo das 8h30 às 17h30, as suas folgas, por vezes, não coincidem com os fins de semanas e, tal impossibilita assegurar as necessidades do seu filho menor, uma vez que o seu marido, também vosso funcionário, tem um período normal de trabalho de 40 horas e pratica horários rotativos, acontecendo que devido a tal facto, não pode assegurar a permanência do menor durante o fim de semana em casa e, o exemplo foi a situação que aconteceu no fim de semana de 6 e 7 de janeiro de 2017, em que ambos os progenitores, estiveram a trabalhar e o menor teve que ficar à guarda de terceiros excecionalmente.*

*Portanto, não resta outra opção à minha Cliente do que solicitar a V. Exas. que lhe seja atribuído um horário que lhe permita prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ..., nascido em 11 de junho de 2014 (Doc. n°3) com dois anos de idade e que vive em comunhão de mesa e habitação com a Mãe e com o Pai, necessitando do apoio, assistência e acompanhamento da minha Constituinte. (...),*

*O menor ..., nascido em 11 de junho de 2014 (Doc. no I) com dois anos de idade, frequenta o Jardim-de-infância do ..., (...) ..., com o horário de funcionamento das 7h00 às 19h30, conforme já foi referido.*

*Tendo em conta que as folgas da minha Cliente são rotativas e o seu marido trabalha com horários rotativos, e a creche, encontra-se encerrada aos fins de semana, esta não tem retaguarda familiar para ficar com o seu filho menor, não lhe resta outra opção de que seja solicitar a V. Exas. que se dignem permitir que seja atribuído um horário flexível a ser fixado dentro de urna amplitude temporal diária e semanal que permita a favorável conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*A minha Cliente pretende apenas conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que*

*lhe incumbem como progenitora sem, no entanto, descurar os interesses da sua entidade empregadora e os seus deveres laborais a que está obrigada.*

*Nestes termos, vem a minha Cliente solicitar a V. Exas. que se dignem atribuir-lhe um horário diário e semanal flexível que lhe permita conciliar a sua vida familiar e profissional nos termos do art.º 56.º e 57.º ambos do Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro).*

*Por fim, requer a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determine e não ultrapasse o limite de 12 anos de idade do menor ..., conforme previsto no Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos*

*(...)*”.

**1.2.1.** Consta do processo por parte da mandatária da Trabalhadora, ainda, a seguinte carta:

*“(...) Data: 2017.01.25*

*Assunto: flexibilidade de horário*

*Exmos. Senhores.*

*Acusamos a receção do ofício enviado por V. Exas.*

*Quanto ao conteúdo, temos a informar que pretendemos que seja atribuída à nossa Constituinte, um horário semanal, folgando aos Sábados e Domingos.*

*Como é do conhecimento de V. Exas. a minha Cliente está a cumprir um horário fixo, com folgas rotativas.*

*Ora, quando as folgas não são gozadas aos fins-de-semana, a minha Constituinte não tem retaguarda para assegurar os cuidados ao seu filho menor, agravando-se mais a situação, quando o Marido e Vosso Trabalhador, também se encontra a trabalhar em horário rotativo.*

*Assim, agradecemos que seja atribuída à minha Constituinte, um horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira, com o horário já fixado por V. Exas.*

*Desta forma, fica assegurada prestação de assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ... menor de idade, que vive em comunhão de*

*mesa e habitação com a Mãe, necessitando do apoio, assistência e acompanhamento da minha Constituinte.*

*Com os melhores cumprimentos (...)*”.

**1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, em 01.02.2017, conforme notificação pessoal desta, conforme se transcreve:

*“(…) ... 31 de janeiro de 2017 (…)*

*Exma Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 16.01.2017 (…)*” em vez de 2016, como certamente por lapso refere *“(…) da carta que a Mandatária de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> enviou à ... solicitando um horário « (...) que lhe permita prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ..., nascido em 11 de junho de 2014 (Doc. n.º3) com dois anos de idade e que vive em comunhão de mesa e habitação com a Mãe e com o Pai, necessitando do apoio, assistência e acompanhamento (...)» , « Tendo em conta que as folgas (...) são rotativas e o (...) marido trabalha com horários rotativos, e a creche, encontra-se encerrada aos fins de semana, esta não tem retaguarda familiar para ficar com o seu filho menor, não lhe resta outra opção de que seja solicitar a V. Exas. que se dignem permitir que seja atribuído um horário flexível a ser fixado dentro de urna amplitude temporal diária e semanal que permita a favorável conciliação da atividade profissional com a vida familiar» e ainda « (...)*

*vem (...) solicitar a V. Exas. que se dignem atribuir-lhe um horário diário e semanal flexível que lhe permita conciliar a sua vida familiar e profissional nos termos do art.º 56.º e 57.º ambos do Código do Trabalho » .*

*Considerando que V. Ex.<sup>a</sup> já se encontra a beneficiar do exato horário que solicitou em Junho de 2016, resultado do parecer desfavorável emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, quanto à intenção de recusa apresentada pela ... a missiva remetida pela mandatária de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> levantou, desde logo, várias dificuldades de compreensão. Dificuldades estas que se exponenciaram face à absoluta*

*ausência de um pedido objetivo. De facto, ainda que seja, uma vez mais, pedida a atribuição de horário flexível, e sejam colocadas algumas dificuldades à gestão dos fins de semana, tais dificuldades apenas existirão (ou pelo menos é isso que se retira da missiva remetida ) quando ambos os progenitores se encontram a laborar ao fim de semana, Ora, considerando que o pai do menor - ... — é igualmente trabalhador da ... torna-se impossível compreender se o que V. Exa pretende é gozar do descanso ao sábado e/ou domingo quando o pai do menor se, encontra a laborar, se pretende que sejam articulados os fins-de semana de ambos de forma a garantir que, pelo menos, um progenitor fica com o menor, ou se pretende a fixação das folgas em algum desses dias ou mesmo em ambos.*

*Mais incompreensível é ainda ter V, Exa. invocado os artigos 56º e 57 do Código do Trabalho quando já se encontra a beneficiar de um horário fixo definido por V. Exa. há seis meses atrás, e problematizar as dificuldades sentidas durante os fins de semana quando, como V. Exa. bem sabe, o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas do trabalhador.*

*Nessa medida, e perante as dúvidas sentidas pela ... foi entregue em mão, a V, Exa., no dia 20.01.2017, comunicação na qual lhe foi solicitado que esclarecesse, exatamente, qual a pretensão de V. Exa. Nessa comunicação foi dado a V. Exa, o prazo de 5 dias para enviar os esclarecimentos pretendidos de forma a que se pudesse fazer uma adequada tramitação da solicitação de V. Exa. Adicionalmente, no dia 24.01.2017 foi ainda dado conhecimento da missiva entregue, à Mandatária de V. Exa., via email. Até á presente data não rececionámos qualquer resposta quanto aos esclarecimentos solicitados, tendo já decorrido o prazo de 5 dias, quer sobre a data de receção da carta entregue a V. Exa, quer sobre o e-mail remetido à Mandatária de V. Exa.*

*Assim, torna-se verdadeiramente impossível à ... compreender o que está em causa e apresentar a sua intenção de recusa, de forma cabal,*

*Por este motivo, desde já deve o pedido de horário flexível apresentado ser recusado por ser incompreensível a pretensão de V. Exa. quando se*

*encontra já a beneficiar do horário fixo que solicitou por meio idêntico.*

*Acresce que,*

***(a) Do conceito de horário flexível***

*O conceito de horário flexível 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 b) n.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. E, ainda respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º3 do artigo 56.º do CT).*

*Acontece que, ainda que V. Ex.<sup>a</sup> mencione o artigo 56.º do CT, qualquer que seja a V/ pretensão, a mesma parece estar associada ao regime de folgas. Acontece que o horário flexível não tem a ver com regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e termo da jornada de trabalho.*

*(...)*

***(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...***

*1. Os dias de maior afluência de clientes são o fim de semana. Assim é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa. Logo, qualquer alteração ao regime de folgas que tenha impacto direto na sua disponibilidade de trabalhar ao fim de semana levaria a empresa a deixar de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do “pico” de afluência de clientes*

*(...)*

*3. Por outro lado, qualquer alteração no regime de folgas poderá significar excluí-la, ainda que parcialmente do folgas rotativas em vigor na loja. Este esquema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas*

*por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*4. Com efeito, existem na loja mais três colaboradores com filhos menores de 12 anos — ... e ..., sendo que o último trabalha na mesma secção de V. Exa.*

*5. Considerando que a loja tem apenas 17 colaboradores, sendo que apenas 7 trabalham a tempo completo, torna-se evidente que quaisquer alterações no regime de folgas têm um enorme impacto em toda a estrutura. Ora, com a rotatividade de folgas é possível gerir os dias de descanso semanal dos colaboradores de forma a que todos tenham direito a ver a sua folga coincidir com sábado e/ou domingo de forma relativamente igualitária. Exclui-la, ainda que parcialmente, deste sistema resultaria, necessariamente, numa divisão absolutamente desproporcional.*

*6. Por outro lado e como V. Exa. bem sabe sempre houve um esforço em articular o horário de V. Exa. e do marido de V. Exa. ( ainda antes do primeiro pedido de horário flexível ter sido apresentado), de forma a cooperar com ambos no cumprimento das responsabilidades familiares de ambos, sendo que os gerentes de ambas as lojas sempre tiveram o cuidado de cooperar com V. Exas, Cuidado este que, como V. Exa. bem sabe, tem existido igualmente no que diz respeito aos fins de semana, não sendo por mero acaso que apenas apresenta um caso isolado requerimento apresentado, no qual ambos terão trabalhado.*

*7. Por fim, qualquer que fosse o pedido de V. Ex.<sup>a</sup>, a ... também não se poderia comprometer a atribuir-lhe uma qualquer alteração no horário, ou no regime de folgas, imutável, durante praticamente dez anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

*Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*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 ... entender que o horário que V. Exa solicitou não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível” previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.  
(...)”.*

**1.4.** *Através de mandatária, a trabalhadora remeteu, por carta registada em 03.02.2017, a sua apreciação à intenção de recusa, recebida pela entidade empregadora em 06.02.2017, nos seguintes termos:*

*“(...) Acusamos a receção do ofício enviado por V. Exas. datado de 31 de janeiro último.*

*Importa referir que V. Exas. procederam à notificação da minha Cliente, no dia 20 de janeiro último (Doc. N° 1).*

*Respondemos à vossa carta, respeitando o prazo de 5 dias, no dia 25 de janeiro de 2017 (Doc. N°2), tendo procedido ao envio da respetiva missiva, registada, tendo sido rececionada no dia 26 de janeiro último (Doc. N°3) por V. Exas que, por tal sinal, vieram afirmar que até ao dia 31 de janeiro de 2017, “(...) não rececionaram qualquer resposta quanto aos esclarecimentos solicitados (...), quando receberam a competente missiva, no dia 26 de janeiro último.*

*Quanto ao conteúdo, temos a informar que pretendemos que seja atribuída à nossa Constituinte, um horário semanal, folgando aos Sábados e Domingos.*

*Como é do conhecimento de V. Exas. a minha Cliente está a cumprir um horário lixo, com folgas rotativas.*

*E, diferentemente do afirmado, não houve um esforço em articular o horário do marido da minha Cliente e do seu Marido e o exemplo, será o fim de semana de 4 e 5 de fevereiro de 2017, em que ambos os progenitores estarão a trabalhar. É oportuno perguntar: Quem ficará com o menor ...?*

*Ambos os progenitores estão a trabalhar.*

*Assim, deveria ser atribuída à minha Constituinte, um horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira, com o horário já fixado por V. Exas.*

*Desta forma, ficaria assegurada prestação de assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ... menor de idade, que vive em comunhão de mesa e habitação com a Mãe, necessitando do apoio, assistência e acompanhamento da minha Constituinte.*

*Ora, isso não será o que pretendem fazer, pelo que não nos resta outra opção que não seja aguardar a decisão da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Com os melhores cumprimentos*

*(...)"*

## **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:

*“ (...) 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 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 subseqüentes 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.** 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.

**2.5.1.** 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.

**2.5.2.** 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.

**2.5.3.** 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.

**2.6.** Da análise do processo atual, reorganizando a documentação, dada a existência, nomeadamente, de fotocópias do expediente anterior, conclui-se que a trabalhadora pretende praticar um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:30h e as 17:30h, horário que já tem vindo a praticar desde a emissão do parecer 370/CITE/2016, sublinhando agora ver concedidas as folgas e os dias de descanso aos fins de semana, muito embora no âmbito do processo que deu origem a este parecer já constasse esta pretensão.

2.7. Assim sendo, 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 trabalhadores 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 empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/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.

2.8. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, o teor do ponto 2.6, conclui-se que a entidade empregadora continua sem explicar ou demonstrar a existência exigências imperiosas do funcionamento da empresa tal como determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do CT.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades



familiares ...

- 3.2.** O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE MARÇO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**