

## PARECER N.º 341/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo n.º 945/FH/2018.

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.05.2018, da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de EMPREGADA DE MESA, com o seguinte teor:

*“(...) Contactados pela trabalhadora Fátima Alexandra Leitão Peixoto a solicitar uma flexibilidade de horário cujos exatos termos não podemos aceitar, dada a natureza da empresa e funções que nela desempenha, remetemos a Vs. Exs. em anexo, a troca de correspondência e os horários do pessoal, para que emitam parecer sobre a sua pretensão.*

*Aguardando na expectativa, subscrevemo-nos*

*(...)”.*

1.2. A trabalhadora apresentou, o pedido redigido manualmente, com data de 17.04.2018, recebido pela entidade empregadora, nesta data, conforme assinatura neste documento, pretendendo, em resumo, exercer as suas funções *“(...) de segunda a sexta-feira com exclusão dos fins de semana e feriados (...) das 9 às 17 horas com pausa de 30 minutos para refeição, descontando depois as duas horas de amamentação a que tenho direito, até ao ano de idade ou enquanto*

*durar (...)” para dar apoio ao seu filho de seis meses por não ter com quem fique com ele aos fins de semana feriados”.*

- 1.3. A entidade empregadora, notificou a trabalhadora da intenção de recusa, mediante carta registada em 26.04.2018, rececionada por esta em 30.04.2019, conforme documentação solicitada pela CITE àquela entidade e se reproduz:

*“(...) Pombal, 26-04-201(...)*

*Assunto: sua carta datada de 17/4/2018*

*Estimada Fátima*

*Como sabe o restaurante serve almoços e jantares todos os dias da semana, daí que os horários do pessoal têm de coincidir com os horários de refeição dos clientes que nos procuram. Pela experiência que tem tido connosco também saberá que é aos fins de semana e feriados que temos maior afluência de clientes. Não é por isso tão importante o número de horas trabalhadas, como período em que são necessárias.*

*É claro que somos sensíveis à maternidade e ainda mais nos primeiros tempos de vida, não temos é possibilidade nem de alterar os horários de refeição dos clientes nem obrigar os outros trabalhadores a fazer só noites e fins de semana.*

*A flexibilidade que nos solicita (de segunda a sexta das 9 às 17 com pausa de 30 m para refeição) não pode por isso ser aceite conforme está, numa perspetiva de trabalho a tempo inteiro, pois não se adequa a nenhum posto de trabalho do estabelecimento. No entanto caso queira considerar, podemos negociar uma alteração do contrato de trabalho, passando este a ser "a tempo parcial" numa base de 20 horas semanais, e assim poderemos contratar outra pessoa para complementar o horário de*

*trabalho do posto que ocupa.*

*Sem mais, subscrevemo-nos (...).”*

1.4. A trabalhadora, notificada da intenção de recusa, veio apresentar apreciação, datada em 30.04.2018, manuscrita, onde vem reafirmar o pedido com exclusão dos fins de semana e corrigir o exercício diário das 8 às 16:30 horas, retirando uma hora no início, entrando às 9 horas, para dispensa para amamentação e outra hora ao fim do dia saindo às 15.30 horas.

1.5. Face a esta apreciação veio a entidade empregadora dizer o seguinte:

*"(...) Pombal, 07-05-2018*

*Assunto: sua carta datada de 30/4/2018, recebida em 4/5/2018*

*Estimada Fátima*

*Não podemos aceitar que o acordo que existia com o seu antigo colega (Artur Neves) com vista a fazerem ambos horários seguidos mais longos e assim terem tardes livres e reduzindo despesas com deslocações devido á pausa, possa ser utilizado para justificação da sua pretensão, tanto mais que o Sr. Artur já não faz parte desta empresa por reforma.*

*Como sabe foi contratada uma trabalhadora para a substituir com o seu horário, e regressando a Fátima ao seu posto a tempo inteiro, não é economicamente viável aumentar um posto de trabalho para (Jantares, feriados e fins de semana), uma vez que é em feriados e fins de semana que temos mais trabalho, para além de que no horário que pretende o período que é útil á empresa é apenas para servir os almoços.*

*Não compreendemos a impossibilidade absoluta de prestar serviço fora do horário pedido, porque existem alternativas que entendemos não foram tidas em conta. Por exemplo juntar as horas de amamentação legais e gozar dias inteiros, em dias que a família tenha mais dificuldade, entre outras. A flexibilidade pedida só poderá ser aceite se houver também flexibilidade da sua parte.*

*Conforme solicita, enviaremos este assunto para o CITE, com vista a obter*

*um parecer.*

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

1.5.1. Faz parte do presente processo o seguinte documento:

*“(...) Horário de Pessoal*

*Adelino Manuel da Mota Fernandes, gerente*

*Esmeralda Gonçalves Gameiro, escriturária, adaptada a empregada de  
balcão de segunda a sexta das 9 às 17h30 (pausa 30 min para almoço)*

*Fátima Alexandra Leitão Peixoto, empregada de Mesa, de sábado a  
quinta feira das 12 às 14h40 e 17h30 as 22h (pausa 30 min. para jantar)*

*Maria de Lurdes Mendes Marto, empregada de limpeza, de quinta a  
terça feira das 9h00 às 16h (pausa 30 min. Para almoço)*

*Maria Helena dos Santos Lopes M., cozinheira, de sexta a quarta feira das  
11 às 14h40 e das 18h30 às 22h (pausa 30 min para jantar)*

*Sandra Maria Lopes de Carvalho, (em substituição de Fátima Alexandra  
Leitão Peixoto) empregada de mesa, de sexta a quarta feira das 12 às  
14h40 e das 17h30 às 22h (pausa 30 min para jantar) (...)”*

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

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

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A 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 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. 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. 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 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 quer dizer 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. Neste contexto, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos no ponto 1.2 e 1.4 do presente parecer, o teor da intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.5, bem como o horário de funcionamento do restaurante das 8.30 às 22h, conforme informação enviada à CITE, suscitam-se dúvidas sobre o sentido do requerimento da trabalhadora, tal como determinam o disposto nos artigos 56.º 57.º do CT, na medida em que ao alterar a proposta de amplitude horária *“das 9h às 17 horas, com pausa de 30 minutos para refeição com exclusão dos fins de semana e feriados”* para *“das 8h as 16:30h”* continuará a não completar as 40 horas de trabalho semanal exigidas, afigurando-se-nos que face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda e se adequar às circunstâncias, proceder à reformulação do pedido.

### III - CONCLUSÃO

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

- 3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora.

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*“A CGTP vota contra o parecer por considerar que o horário solicitado no pedido de horário flexível inicialmente cumpre com as horas de trabalho exigíveis descontados que sejam os períodos legalmente concedidos pela lei para garantir o direito o direito à amamentação. Por outro lado, não existe no processo instrutório prova de que a trabalhadora é a única pessoa com a categoria profissional da mesma e quais os horários que são efetivamente praticados para se poder decidir com o rigor que estas situações requerem.”*