

## PARECER N.º 354/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela 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 1083-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.05.2014, email de advogado da Direção de Relações Laborais do ..., ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de supervisora de caixas, a exercer funções na loja ... de ...

1.1.1. Neste e-mail diz a entidade empregadora:

*“(...) A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na loja denominada «...» sita em ...*

*A referida trabalhadora requereu à ..., por carta enviada com AR recebida no dia 20.04.2018, que lhe fosse «(...) afixado um horário de trabalho flexível, entre as 7:30h e as 18 horas.» (cf. documento “Requerimento HF”, que se junta em anexo).*

*A ... comunicou à trabalhadora, mediante entrega em mão a 07.05.2018, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).*

*A trabalhadora remeteu resposta contendo a sua apreciação da intenção de recusa, mediante o envio de correio registado, que foi rececionada a 12.05.2018.*

*Pese embora a pretensão da trabalhadora não esteja acompanhada dos elementos necessários que sustentem o pedido, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer. (...)*”.

- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, mediante carta registada, rececionado pela entidade empregadora em 20.04.2018, tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ..., vossa colaboradora, neste momento a exercer funções no ... do ... de ..., pelo facto de trabalhar além das 18h, bem como aos fins de semana, não conseguir proceder à guarda do meu filho de 15 meses, ..., venho por este meio solicitar que me seja afixado um horário de trabalho flexível, entre as 7:30h e as 18 horas.*

*No artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, eu mãe trabalhadora com responsabilidades familiares, e tendo o meu filho menos de 12 anos, é dito:*

*Artigo 56.º- Horário Flexível 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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos.*

*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.*

*Artigo 57º- Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

*1 - O trabalhador que pretenda trabalhar em tempo parcial ou em regime de horário 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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*Assim sendo, solicito que me seja afixado um horário até às 18h e com folgas aos Sábado e Domingos, pois o meu filho não tendo ama após as 19h e ao fim de semana, não consigo proceder à sua guarda.*

*No artigo 58.º, 59º e 60º do Código do Trabalho, estando a usufruir de uma licença de amamentação, é dito:*

*Artigo 58.º- Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho*

*1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.*

*Artigo 59.º- Dispensa de prestação de trabalho suplementar*

*1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.*

*2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.*

*3 -Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

*Artigo 60.º- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno*

*1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:*

*a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;*

*b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;*

*c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.*

*2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno*

*compatível.*

*3 -A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.*

*4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.*

*5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.*

*6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.*

*7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.*

*Mais informo que o pai do meu filho, não usufrui qualquer tipo de benefício, continuando a exercer as suas funções em Portugal como no estrangeiro em regime de isenção de horário, não podendo prestar qualquer auxílio ao menor.*

*O prazo solicitado é o máximo previsto na lei.*

*Segue em anexo as declarações. (...)”.*

**1.3.** A entidade empregadora, em 07.05.2018, notifica pessoalmente a trabalhadora da seguinte intenção de recusa:

*“(...) Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 20 de abril de 2018, da carta que enviou à ..., solicitando que lhe (...) seja afixado um horário de trabalho flexível, entre as 7:30h e as 18 horas.».*

*Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade*

*empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

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

*No nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por 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 b), 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. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT]. No entanto, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

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

*Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa ao sábado e ao domingo. Acontece que o horário flexível,*

*nada tem que ver com o regime de folgas praticados, 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, 5.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 Código do Trabalho 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 com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*No entanto, a ... estaria disposta a averiguar se existiria ou não a possibilidade de adequar o horário diário, tendo em vista a satisfação das suas necessidades, mas nunca poderá aceder ao pedido de atribuição de folgas fixas.*

*Acresce que,*

*Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de*

30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de uma declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

Por fim, não pode ser solicitado o pedido de atribuição de horário flexível sem que nele conste o período expetável durante o qual se irão manter as circunstâncias que o exigem. Dito de outro modo, o uso da expressão «[o] prazo solicitado é o máximo previsto na lei.» importa um elevado grau de incerteza, que não se coaduna com as exigências empresariais, e a verdade é que nunca se poderia admitir, ainda que por mero exercício de raciocínio, que tal horário se pudesse estabelecer para além dos 12 anos da criança.

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

Com efeito, V. Exa. exerce funções de supervisora de caixas na loja ... de ... (doravante «loja»). A loja está aberta ao público entre as 08h30m e as 23h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 13.10.2008.

Isto posto:

1. A loja ... de ... tem 97 trabalhadores, sendo que 72 estão em regime de full-time e, os restantes, em regime de tempo parcial.
2. Na secção de V. Exa. contam-se 23 trabalhadores.
3. Além de V. Exa., existem 31 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, alguns deles com correspondendo a 32% da população total da loja: i) ...; ii) ...; iii) ...; iv) ...; v) ...; vi) ...; vii) ...; viii) ...; ix) ...; x) ...; xi) ...; xii) ...; xiii) ...; xiv) ...; xv) ...; xvi) ...; xvii) ...; xvi ii) ...; xix) ...; xx) ...; xxi) ...; xxii) ...; xxii i) ...; xxiv) ...; xxv) ...; xxvi) ...; xxvii) ...; xxviii) ...; xxix) ...; xxx) ...; xxxi) ...
4. Entre eles existem 7 trabalhadores com dois filhos menores de 12 anos: i) ...; ii) ...; iii) ...; iv) ...; v) ...; vi) ...; vii) ...
5. A loja tem vários tipos de horários: i) Manhã: entre as 05h30m e as 17h00; Intermédio: entre as 09h30m e as 21h00; e Noite: 14h30m e as 23h30m.
6. Atualmente, os horários são distribuídos da seguinte por forma:



- a. 26 trabalhadores asseguram, em exclusivo, o período da manhã;
  - b. 8 trabalhadores apenas prestam trabalho no horário de fecho;
  - c. Existem 6 trabalhadores que trabalham unicamente durante o fim-de-semana;
  - d. Os restantes trabalhadores (57) têm horários diversificados, prestando trabalho em (...) qualquer um dos horários.
7. O período do dia com maior afluência de clientes verifica-se, durante a semana, ao final da tarde, e durante o fim-de semana.
8. Aliás, é durante o fim-de-semana que se verificam as maiores vendas e, naturalmente, os melhores resultados da loja.
9. Em consequência, é totalmente impraticável, em função destas circunstâncias e especificidades da atividade, a atribuição de folgas fixas naqueles dois dias.
10. Adicionalmente, se a loja lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários os vários trabalhadores do estabelecimento.
11. Conforme se viu, o período do dia com maior fluxo de clientes é o fim de tarde e noite. No entanto, concedendo o horário que V. Exa. pretende, tal significa que não esteja disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa.
12. Acresce que, o horário que V. Exa. propõe, iria sobrecarregar os restantes colegas, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.
13. A loja também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de praticamente 10 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.



14. *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.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*

1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa veio apresentar a seguinte apreciação:

*"(...) Acuso a receção da V/ recusa relativa ao meu pedido de horário flexível, concedido ao abrigo dos artigos 56º e 57 do CT, pelo que venho desta forma afirmar que mantenho o solicitado, reforçando, mais uma vez, os motivos que me levam a esta pretensão, sendo estes os seguintes:*

***I- Motivação:***

- Sou Mãe, de uma criança - ..., de 15 meses;*
- A Ama do ... só tem disponibilidade nos dias úteis, entre as 07:00h e as 19.00h;*
- O pai do ... trabalha, regularmente, no estrangeiro, em regime de isenção de horário, fazendo normalmente horas extraordinárias e trabalhos por turnos;*
- Uma Ama, cobrará, a partir das 19:00h e, aos fins-de-semana, o valor de 8,00 €/hora, sendo que, se trata de um valor que perfaz o dobro da minha remuneração/hora, não tendo eu possibilidades de o suportar;*
- Têm de ser criadas rotinas, para que o meu filho melhore os seus comportamentos, (na ama nos dias em que faço principalmente noite, fica a chorar o dia todo e mal come; e já tive situações de familiares contactarem para o meu local de trabalho às 23h45m a dizer que ele*

*estava a porta de casa a chamar por mim);*

- Estou a usufruir de uma licença de amamentação, e após diversos pedidos junto da direção da loja e dos Recursos Humanos, continuo a exercer trabalho noturno;*
- Igualmente, usam para benefício da empresa, os 30 minutos da minha licença de amamentação, juntando-a à minha hora de refeição, para que garanta horário até as 20h00m (ou seja faço 1 h de refeição+ 30 minutos de licença de amamentação, na qual não estou com o meu filho);*
- Existem diversos operadores, que através de mútuo acordo com a empresa, têm um horário fixo, e alguns deles não trabalham ao fim de semana;*
- Quem vai buscar o meu filho à Ama é a minha mãe, que para isso tem de fazer todos os dias cerca de 30 km (...) e, eu, quando saio do trabalho, tenho de sair de ..., vou buscar o meu filho à ... e sigo para a minha habitação, na ..., cerca de 1 hora de caminho.*
- Sirvo-me da ajuda dos meus familiares e amigos, pois se tivesse de todos os dias dar banho e fazer o jantar ao meu filho, seria impossível.*
- Quando faço o horário noturno, quando vou buscar o meu filho, pelas 24:00h, tenho de o acordar para o tirar da cama e colocar na cadeira do veículo, e voltar a acordar quando o volto a deitar na cama, em casa. Já fui alertada pela Pediatra que estas situações, podem causar na criança distúrbios do sono,*

## ***II -Do conceito de horário flexível:***

*De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, trata-se de um 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.*

*Ora, sendo eu, Mãe de uma criança de 15 meses, estou, perante a Lei, abrangida pelo Direito acima descrito, não devendo o mesmo ser-me negado, principalmente mediante os fundamentos que V /Exas., utilizam*

na V/ comunicação de recusa.

**III- Dos fundamentos de recusa apresentados:**

*O facto de existirem 31 trabalhadores a usufruir do regime de horário flexível, não importa a que, aos trabalhadores a que venha a ser igualmente aplicável esse direito, o mesmo lhes seja recusado.*

*Compete à entidade empregadora, gerir de forma justa e equilibrada, o horário de trabalho dos seus trabalhadores, de forma a conseguir garantir o pleno funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

*Tendo em conta o acima descrito, a entidade empregadora faz-se valer da colisão de direitos existente, para negar aos futuros progenitores, o gozo dos direitos que lhes são devidos, só porque já outros trabalhadores gozam do respectivo direito.*

*Ao contrário do que afirmam na V/ comunicação, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles trabalhadores em situação idêntica, o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, concedendo a cada trabalhador, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido, e não, basear-se no facto de já existirem trabalhadores em situação idêntica, para negar o direito aos trabalhadores que futuramente o requeiram.*

*Mais se tem conhecimento, de que existem mais trabalhadores com folga fixa aos fins-de-semana.*

**IV- Conclusão:**

*Face à exposição de motivos supra demonstrada e, tendo em conta que estou na disponibilidade de exercer o meu trabalho, todos os dias úteis, num horário a determinar, entre as 07.30h e as 18.00h, com folgas fixas ao sábado e domingo, solicito que o mesmo me seja concedido.*

*Solicito a remissão do respectivo caso, ao CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, respeitando para isso, os termos*

*legais.*

*(...)” .*

## 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 (reformulação), 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, invocado pela trabalhadora, 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 (até ao limite dos 12 anos);*

*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. (...).”.*

**2.4.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...).”.*

**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.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.4.** 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. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7. Também, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares, indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.7.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso"* .
- 2.7.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º

2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “*período normal de trabalho diário*”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.8. É ainda entendimento desta Comissão que se ocorrerem circunstâncias excepcionais, legais ou contratuais, durante a duração do horário com flexibilidade, este pode ser revisto, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.
- 2.9. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de*

*todos os seus trabalhadores.”.*

2.9.1. Quanto à colisão de direitos, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.10. 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 dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.11. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos no pontos 1.2 e 1.4. do



presente parecer, os motivos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3, afigura-se-nos que esta, apesar de aludir a algum número de trabalhadores/as, não demonstrou suficientemente razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ao não concretizar, como lhe competia, a situação laboral da empresa, nomeadamente, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário do serviço, o número de trabalhadores necessários para cada um dos turnos, constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexibilidade, solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de supervisora de caixas, a exercer funções na loja ... de ...

**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 14 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO**

EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.