

**PARECER N.º 397/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 1379-FH/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu, em 12.06.2018, do Departamento de Recursos Humanos da ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de solicitação de autorização de trabalho em regime de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de ....

1.1.1. Neste e-mail diz a entidade empregadora:

*“ (...) Exmos. Senhores*

*Na sequência de um pedido de “regime de horário feito pela nossa colaboradora ..., vem esta entidade remeter os documentos obrigatórios do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, para emissão de parecer prévio por recusa desta entidade empregadora em conceder o pedido da funcionária.*

*Em anexo enviamos cópia de:*

- Solicitação da trabalhadora;*
- Intenção de recusa da entidade empregadora;*
- Comprovativo da data de envio e de receção;*
- Envio do mapa de horário de trabalho na secção que a funcionária opera;”*

*Com os melhores cumprimentos*

(...)"

- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, mediante carta registada, rececionada pela entidade empregadora em 16.05.2018, tem o seguinte teor:

*"(...) Exma Administração de ...*

*Eu, ..., na qualidade de referente e a exercer funções com a categoria profissional de ..., na empresa designada por ..., venho por este meio solicitar, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível com os fundamentos seguintes:*

*1) A requerente tem um filho menor, ..., nascido a ... de 2015, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*2) A requerente pretende um horário até às 19 horas, sendo que o (...) frequenta um infantário cujo horário de funcionamento é das 7:00 às 19:30, apenas dias úteis, para assim poder prestar assistência inadiável e prescindível.*

*3) A requerente pretende o horário acima referido até ser necessário ou por um período máximo de nove anos e três meses.*

*4) Devendo vossa excelência responder no prazo de 20 dias após os quais terei 5 dias para fazer a minha apreciação, devendo ser enviado à CITE em caso de recusa, também no prazo de 5 dias conforme o Art.º 57.º do Código de Trabalho.*

*..., 16 de maio de 2018*

*Espera deferimento*

*(...)"*

- 1.3. A entidade empregadora, em 06.06.2018, mediante carta registada, notifica a trabalhadora da seguinte intenção de recusa:

*"(...) Exma. Senhora,*

*Serve o presente para respondermos ao pedido que nos foi apresentado*

por V. Exa, no passado dia 16 de maio de 2018.

O pedido que V. Exa apresenta **não é um pedido de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT), que não permite, desde logo, qualquer rotatividade de folgas/dias de descanso semanal.

V.Exa pede para trabalhar sempre de segunda a sexta-feira, num horário até às 19:00h e dentro do período do funcionamento do infantário que o seu filho frequenta, ou seja entre as 07:00h e as 19:30h, o que implica necessariamente que descanse sempre ao sábado e ao domingo. Ora, aquilo que V. Exa, solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei, pelo que não beneficia desse regime especial previsto naqueles artigos.

Na verdade, de acordo com o artigo 56.º do CT, 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, competindo, não obstante, 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.

O horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

A empresa entende, pois, que não está obrigada a atribuir a V. Exa o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

Ainda assim, apesar de o pedido em causa não ser um pedido de horário flexível, a empresa procura sempre permitir a articulação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, assim é que disponibilizámos a possibilidade de V. Exa realizar 3 dias de folga durante a semana, algo que acautelou tanto os seus interesses como os interesses da empresa.

Assim, interessa perceber se V. Exa tem mais alguém que possa tomar

*conta do seu filho nalguns dias da semana e/ou do fim-de-semana (por exemplo o progenitor, avós ou tios do menino?), para buscarmos a tal solução de consenso, numa lógica de razoabilidade e proporcionalidade.*

*Por outro lado V. Exa encontra-se num regime de trabalho a tempo parcial e nada refere relativamente ao progenitor do menor, conforme prevê o artigo 57.º, n.º 1 a). B) iii), do Código do Trabalho, ou seja, se este tem atividade profissional, se não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou se está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

*Caso não exista possibilidade de atingirmos uma solução que permita a aplicação de um verdadeiro horário flexível, não temos outra alternativa que não seja a de recusarmos o pedido apresentado por V.Exa , não só Pelas razões lá expostas como Por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a saber:*

*- O horário **fixo** que V. Exa pede não é compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere.*

*A Secção das ... está dividida em três vertentes: ..., ... de Loja e ... do ....*

*O estabelecimento encontra-se aberto das 09h00 às 21:30h durante 7 dias por semana, encerrando apenas no dia de Natal e dia de Ano Novo.*

*A ...é um local de atendimento ao cliente e de apoio às ... de ..., sendo imprescindível a presença de um funcionário durante o período em que a loja se encontra em funcionamento.*

*O referido lugar é ocupado por funcionários de elevada confiança, uma vez que se trata de um trabalho com grande responsabilidade, dado que além de prestar auxílio às dúvidas dos clientes também trata de valores monetários com a estrutura financeira da loja.*

*A ...do estabelecimento é constituída por três funcionárias: (...) e V. Exa., todas com a categoria profissional de ..., sendo funcionárias da loja desde a sua abertura.*

*Por outro lado, as suas colegas (...) e (...) têm um período normal de*

*trabalho de 40 horas semanais enquanto a senhora tem um regime de horário a tempo parcial de 30 horas semanais.*

*Como se pode verificar do horário de trabalho que se junta em anexo, a ...é sempre assegurada por uma funcionária, sendo que em períodos de férias de alguma, inclusive de V. Exa, são substituídas por uma outra funcionária, (...).*

*A aceitação por parte da ... do horário solicitado por V. Exa teria necessariamente consequências e alterações na estrutura do horário praticado pelas suas colegas, que também têm filhos menores.*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a... Associação de ... e a ...- Federação dos ..., tornado público no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15/06/2008, alterado, revisto e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 18, de 15/05/2010) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: "Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

*Ora, todos os trabalhadores da empresa têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório. Sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da Cláusula transcrita.*

*Sucede que, para V. Exa praticar o horário **fixo** que pede e garantirmos o funcionamento da secção em causa, os seus Colegas de trabalho teriam de exercer sempre funções ao sábado e ao domingo, o que não é legalmente admissível. Por outro lado, para que esses Colegas trabalhassem durante os seus dias de descanso **fixos** ao sábado e ao domingo, teríamos de incumprir a Cláusula 11.º, n.º 5, do CCT em causa,*

*que obriga a que “a mudança de escala de horário diversificado só possa efetuar-se após o período de descanso semanal.” Acresce que aos fins-de-semana o fluxo de clientela é superior.*

*Embora a empresa entenda que o regime previsto no artigo 56.º do CT não se aplica ao pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa, segue, por uma questão de cautela, o procedimento previsto no artigo 57.º do CT.*

*Assim, e em respeito por esse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para apresentar, por escrito, uma apreciação sobre os motivos de recusa invocados, sem prejuízo da hipótese de apresentar um novo pedido que obedeça aos critérios do citado artigo 56.º do CT e/ou de buscar uma solução de consenso com a empresa.*

*Após o decurso desse prazo, a empresa enviará este processo, para apreciação, para a COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.2 6 do artigo 57, º do CT.*

*Com os nossos cumprimentos,*

*(...)”*

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa veio apresentar, em 11.06.2018, a seguinte apreciação:

*“(...) Em resposta à notificação de V. Exa, recebida a 6 de junho de 2018,relativamente ao meu pedido de horário flexível, venho por este meio apresentar a minha apreciação nos termos do n. º4 do artigo 57º do Código do Trabalho.*

*Sendo assim, retifique-se que, no número dois do respetivo pedido, não \sendo o “progenitor”, mas sim refere-se ao filho.*

*Venho também clarificar a entidade patronal de que, no mesmo número,*

*os dias úteis reportam ao horário de funcionamento do infantário e não ao*

*meu pedido, sendo que a minha disponibilidade de trabalhar continuará a ser de segunda a domingo com folgas rotativas.*

*Assim sendo, o meu pedido não afetará a organização de atribuição das folgas semanais.*

*Continuarei a ter uma prestação de trabalho normal de 7h30m em quatro*

*dias da semana, ou 6h de trabalho normal em cinco dias da semana, conforme necessidade da empresa (não minha exigência), desde que se respeite o limite até às 19 horas.*

*Conclui-se assim que, o meu pedido não é um pedido de horário a tempo*

*parcial nem um pedido de horário fixo, é sim, um pedido de horário flexível*

*pelo que não é exigível declarar que o outro progenitor tem atividade profissional, ou que não trabalhe a tempo parcial. Não obstante informa-se que o outro progenitor tem atividade profissional e tem horário completo.*

*Com os melhores cumprimentos*

*Espera deferimento*

*..., 11 de junho de 2018*

*(...)” .*

**1.5.** Do mapa de horários anexos verifica-se que a trabalhadora ora em causa é a única que pratica o horário a tempo parcial de 30 horas semanais, praticando as outras duas colegas horário completo de 40 horas semanais.

**1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “*Atribuições próprias e de assessoria*”:

*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial*

*ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (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 Republica 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.** Porque da análise do processo verificamos que a trabalhadora ora em causa está a praticar um horário de trabalho a tempo parcial, convém chamar à colação o disposto no artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), sob a epígrafe **“trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”**, que estabelece:

*“(…) 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*

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

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

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

*5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a*

*respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

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

*7- ... 8 - (...) (...) ”.*

**2.4.3.1.** Relativamente a este artigo 55.º de realçar o disposto no n.º 3, verificando-se que a trabalhadora agora em causa exerce as suas funções durante 29 ou 30 horas semanais, por isso mais de metade período normal de trabalho numa situação comparável, que é de 40 horas semanais.

**2.4.4.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de **trabalho a tempo parcial** ou **em regime de horário flexível**” dispõe:

*“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar **a tempo parcial** ou em regime de **horário de trabalho flexível** deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (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- No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

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

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

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...) (...)”.

**2.4.5.** 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”.

**2.4.6.** 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. (...)”.*

**2.4.7.** 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.5.5.** 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.
- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do CT, devendo o/a trabalhador/a e empregador, cumprirem os requisitos e prazos previstos naqueles normativos, como também este 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, devendo também as entidades empregadoras, demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.7.** Nestas circunstâncias tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos no ponto 1.2 e 1.4 do presente parecer, que pretende executar as suas funções, “(...) até às 19 horas (...) de segunda-feira a domingo (...)” em regime de tempo parcial, 30 horas semanais, tendo em conta o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, reproduzida no ponto 1.3, bem como o teor do mapa de horário de trabalho, onde se verifica que no setor existem apenas 3 trabalhadoras - a trabalhadora ora em causa e outras duas que praticam horário completo de 40 horas semanais - afigura-se-nos como demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como determina o artigo 57.º do CT, na medida em que esta se encontra impossibilitada de fixar o horário tal como é solicitado, sem prejuízo de a trabalhadora apresentar novo pedido ou ser encontrado um consenso entre as partes.
- 2.8.** Para feitos de elaboração de novo pedido de horário flexível poderá a trabalhadora vir indicar, nomeadamente, o número de horas de trabalho semanais a que está obrigada contratualmente, qual a categoria profissional que detém na empresa, qual os quais os serviços onde tem vindo a desempenhar funções e com que regularidade, indicação dos respetivos mapas de serviço, com as escalas que tem vindo a integrar.

### **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. ..., detentora da categoria profissional de ..., sem prejuízo de a trabalhadora

apresentar novo pedido ou ser encontrado um consenso entre as partes.

**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 11 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA, TENDO APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

“A CGTP vota contra o projeto de parecer por entender que o horário contratado pela trabalhadora com a empresa foi um horário de 30h semanais, tal consta comprovado pelo documento existente no processo instrutório comprovado apenas pelo mapa do horário de trabalho.

Neste sentido, a trabalhadora formaliza o pedido de horário estabelecendo apenas como seu limite as horas de saída, o que é passível de ser enquadrável nos termos do que dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Neste sentido, a empresa entendeu, aliás, que o que a trabalhadora solicitava e apenas se veio opor, por considerar que o horário solicitado não está inserido no período normal de trabalho.

Nestes termos, entende-se, que não existe qualquer fundamento para se entender do modo como se entende no presente parecer, pelo que votamos contra o mesmo porque não existe invocada qualquer razão legalmente atendível para não conceder o horário pretendido.”