

## PARECER N.º 501/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 2096/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 08.08.2018, da ..., solicitação da 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 ... a exercer funções na .../ ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora, no dia 11.07.2018, tem o seguinte teor:

*"(...) Exmos(as). Senhores(as),*

*Ao abrigo dos artigos 56º e 57º ambos do código do trabalho, venho apresentar à empresa o meu pedido de horário flexível.*

*Sou vossa trabalhadora a laborar no ..., o meu nome é ..., portadora do cartão de cidadão (...).*

*Sou mãe de um menino de 3 anos com o nome de ... portador do cartão de cidadão (...), frequenta o colégio (...) como comprova o documento anexo nº 1.*

*Vivo apenas em comunhão de mesa e habitação com o meu filho conforme documento anexo nº2.*

*Considerando que o horário do colégio do (...) é das 07:00 as 19:00 como comprova o documento anexo nº1 e não sendo os meus horários compatíveis com os do colégio fico sem alternativa onde deixá-lo.*

*Com base no exposto, venho desta forma solicitar horário flexível entre as 08:00 e as 17:00 horas e entre as 09:00 e as 18:00 horas ficando com as duas hipóteses para entrar e sair do meu local de trabalho, visto que no próximo ano letivo (setembro 2019) o (...) em princípio passará a frequentar o ensino pré escolar público e sendo assim a maioria das pré escolas abrem as 09:00, daí eu estar a fazer o pedido dos dois horários de entrada das 08:00 e 09:00 com saídas as 17:00 e 18:00 podendo eu escolher se entro às 08:00 ou 09:00 conforme me der mais jeito.*

*Ao abrigo do artigo 57º do CT, o horário flexível terá o seu termo no mês de julho de 2027, altura em que o meu filho completa os doze anos.*

*Considerando a alínea b) do nº2 do artigo 212.º do CT, deve a empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é meu entendimento que darão a melhor atenção ao meu pedido.*

*Em anexo:*

*Declaração de frequência/ Horários*

*Atestado da junta de freguesia a confirmar o agregado familiar*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)”.*

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, em 30.07.2018, mediante carta regista em 27.07.2018, da seguinte intenção de recusa:

*“(...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da carta que nos remeteu, e por nós recebida a 11 de julho de 2018, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Muito agradecemos a informação e a exposição da sua situação, pois como bem sabe, a ... orgulha-se de sempre ter em atenção os pedidos e necessidades de todos os seus colaboradores, por quem nutre toda a consideração e com os quais conta para o seu bom funcionamento.*

*A ... procura, como sempre procurou, atender e dar uma resposta positiva a todos os pedidos e necessidades dos seus colaboradores, de forma a facilitar e acautelar os interesses dos mesmos. Para esse efeito, esforça-se em adaptar a sua organização consoante os pedidos que lhe vão sendo*

*dirigidos pelos seus trabalhadores, designadamente de alteração de horários, tendo em atenção, claro está, a sua própria necessidade de salvaguardar o pleno funcionamento do seu armazém, e, assim, o fornecimento das suas lojas.*

*Esse esforço passa ainda por conjugar um qualquer pedido que lhe seja dirigido com as necessidades familiares de outros trabalhadores já ao seu serviço, e que possam, por sua vez, já estar a gozar de algum regime especial.*

*Analisámos, assim, com a devida atenção, a solicitação de horário flexível que nos remeteu, tendo em conta o seguinte:*

*Iniciou V. Exa. as suas funções nesta empresa em 26/07/2016. Encontra-se atualmente a exercer funções a tempo completo e com a categoria profissional de ... no armazém ... -*

*o único armazém de que a ... dispõe.*

*O horário de trabalho do local onde se encontra a laborar (o armazém) é organizado em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo de organização, atendendo a que o serviço é permanente e realizado 24h/dia: de acordo com o Código de Trabalho, há a necessidade de organização do trabalho em regime de turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse o horário de trabalho diário. Dispondo a ... de um único armazém para todas as lojas, está em causa uma atividade contínua, pelo que os seus trabalhadores têm de acompanhar essa necessidade de trabalho.*

*Dispõe este armazém, à data, de 522 variações de turnos horários para poder compatibilizar horários e dias de folga de todos os colaboradores, universo dentro do qual a ... já, por mais de uma vez, alterou turnos a pedido dos seus colaboradores, correspondendo aos seus interesses e legítimos direitos.*

*Apresenta o armazém da ..., portanto, uma estrutura muito densa para assegurar, no final de cada dia, todas as necessidades das várias lojas (...) da ... distribuídas por todo o país.*

*Nessa medida, as funções de um ... são imprescindíveis à boa*

*manutenção, fornecimento e funcionamento dos nossos .... Dentro dessas tarefas, gostaríamos de salientar três, as quais consideramos essenciais para esse efeito:*

• ....

*Se estas três tarefas essenciais não forem feitas no momento, ou em breves momentos, gera-se um engarrafamento insustentável de camiões para descarga de mercadorias, e outros para as entregas diárias por todo o país. Um atraso nestas funções gera perturbações e prejuízos incomensuráveis na organização do armazém, que sendo apenas um, tem de ter, necessariamente, as suas funções muito bem organizadas. E não funcionando o armazém, o risco de as lojas (relembramos: ...) não serem abastecidas a tempo, e por isso, não poderem funcionar, é substancialmente elevado. Há bens cuja entrega pode não ser tão imediata; no entanto, outros bens alimentares, os perecíveis, têm de sair, escrupulosamente, no horário previsto.*

*Para que estas três tarefas possam ser levadas a cabo da melhor maneira, a ... atribuí a cada ... uma das tarefas a exercer a título principal.*

*Assim, vem V. Exa. desde dezembro de 2016 exercendo essencialmente funções na Secção de ..., juntamente com mais **5 trabalhadores a tempo inteiro e 1 trabalhadora tempo parcial, a distribuir por um período de 24 h**, sendo que 3 desses trabalhadores se encontram a prestar serviço em regime de horário flexível, com os seguintes horários:*

• **Trabalhador 1:**

*Horário flexível entre as 07h00 e as 14h00, com período fixo entre as 08h40 e as 11h10 (correspondendo ao pedido do trabalhador efetuado, a saber: 7:00 h às 14:00 h);*

• **Trabalhador 2:**

*Horário flexível" entre as 06h00 e as 15h00 (correspondendo ao pedido do trabalhador efetuado, a saber: 6:00 h às 15:00 h);*

• **Trabalhador 3:**

*Horário flexível entre as 07h00 e as 20h00, com período fixo entre as 12h20 e as 17h20 (correspondendo ao pedido do trabalhador*

efetuado, a saber: 7:00 h às 20:00 h).

Solicita V. Exa. um horário entre as **8:00h e as 17:00h** e as **9:00h e as 18:00h**, pretendendo ficar com “duas hipóteses” para poder “escolher” se entra ao serviço às 8:00h ou às 9:00h, conforme lhe der “mais jeito” Para tal, veio expor que o período de funcionamento do colégio onde o filho menor de 3 anos se encontra atualmente é das 07:00 às 19:00h (conforme comprovativo remetido), sendo que a partir de setembro de 2019 o menor passará a frequentar o ensino pré-escolar público que apresenta na “maioria” horários a partir das 9:00h.

O solicitado leva-nos a ter em conta o seguinte:

**1) Cumprimento do regime legal — compatibilização da vida familiar com a vida profissional**

A necessidade de compatibilizar a vida familiar com a vida profissional poderá apenas ter em conta a situação atual em que V. Exa. se encontra e não uma eventual evolução futura tal como a eventual passagem do seu filho menor, no ano de 2019, para o ensino pré-escolar com a eventual alteração de horários.

Entendemos que o presente direito deve ser exercido tendo em conta uma necessidade concreta e não teórica, a comprovar, sempre que tal se possa mostrar necessário.

Tendo em conta o período de funcionamento do colégio por si referido, (das 07:00 às 19:00) estamos em crer que qualquer flexibilidade que possa vir a ser atribuída a V. Exa. poderá, à data de hoje, apenas ter em conta esta mesma realidade, com a inerente obrigação de dever comprovar a mesma, sempre que tal lhe for solicitado.

Assim, não pode a ..., sem mais, aceitar a atribuição de um horário flexível, tendo em conta uma eventual futura alteração de horários. Não pode a ..., ainda, aceitar, sem mais, a atribuição de um horário flexível até 2027, devendo estar V. Exa. em condições de, a cada momento, demonstrar a necessidade que então venha a alegar.

Quanto ao presente pedido, tem a ..., portanto, em conta o horário do colégio onde o seu filho menor se encontra atualmente inserido, e ainda

uma eventual mudança em 2019, o que deve, desde já, limitar qualquer horário que possa vir a ser atribuído na sequência do presente pedido.

## **2) Cumprimento do regime legal - flexibilidade**

*De acordo com a lei, o regime de horário flexível obriga a ... a fixar um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, o que no seu caso corresponde a um período "fixo" de 4 horas. As restantes horas dão direito a um "período flexível" a prever no início e no termo do trabalho normal diário.*

*Ainda que o/os horário/s solicitado/s por V. Exa. apresente/m as características de horário/s fixo/s (e que venha a praticar, na maior parte das vezes, um horário "fixo" de 8 horas), em termos legais, a ... fica obrigada a prever a já mencionada flexibilidade - que contempla apenas um período "fixo" de 4 horas.*

*Essa flexibilidade implica, pois, que a ... nunca possa saber se no início ou no termo de uma jornada de trabalho, V. Exa. estará presente para realizar as suas funções profissionais, com a inerente necessidade de escalar trabalhadores para suprir essa eventual falta. Essa necessidade, por sua vez, implica uma alteração de horários de outros trabalhadores, o que, por si só, não representa um impedimento ao horário pretendido.*

*Em termos legais, não podemos ignorar que a flexibilidade de horário implica, sem margem para dúvida, a fixação de um período "fixo" de apenas 4 horas (e não de 8 horas), pelo que, por essa razão, o pedido por si formulado não poderá ser, sem mais, correspondido.*

*A entidade competente já veio, contudo, confirmar a possibilidade de prever períodos "fixos" mais alargados, pelo que, a não ser que a mesma confirme novamente este entendimento, não poderá a ..., por iniciativa própria, ignorar o expressamente previsto por lei.*

## **3) Sobreposição com horários atuais:**

*Sem prejuízo da entidade competente poder vir a confirmar o mencionado período "fixo" mais alargado, a "janela de tempo" por si pretendida (das 8:00h às 18:00h) sobrepõe-se com os períodos de horários "fixos" já existentes e ainda com a "janela de tempo" de outros*

trabalhadores em regime de horário flexível, muito concretamente com os horários acima indicados referentes aos trabalhadores 1 a 3 (a título exemplificativo, junto remetemos mapa de horário de trabalho da semana 32/2018).

Tendo em conta o pedido de horário flexível efetuado por cada um desses trabalhadores:

- Trabalhadora 1: das 7:00 h às 14:00 h;
- Trabalhadora 2: das 6:00h às 15:00 h;
- Trabalhadora 3: das 7:00 h às 20:00 h;

e ainda o número de trabalhadores com quem partilha funções de ..., a saber

- **5 trabalhadores a tempo inteiro; e**
- **1 trabalhador a tempo parcial;**

não tem a ... atualmente ao seu dispor trabalhadores suficientes para cobrir a tarefa em causa (...), pois, tendo em conta os horários atualmente em vigor, ficaria apenas com 3 trabalhadores em regime de rotatividade a tempo completo, o que não se mostra suficiente para poder cobrir o período de funcionamento de 24 horas, organizado em turnos ao longo de 7 dias da semana.

Em alternativa, poderia a ..., quando muito, prever o seguinte horário de trabalho a exercer em regime de horário flexível: Períodos "fixos" das 02:40h horas às 05:00h horas e das 06:00h às 07:40h e períodos "flexíveis" das 0h00 horas às 02:40h horas, e das 07:40h horas às 10:20h horas, o que, no entanto, se situa fora da "janela" por si pretendida.

Também por essa razão, não poderá o pedido por si formulado, atualmente, ser correspondido.

#### **4) Capacidades da dimensão das instalações atuais**

Por fim, importa ainda referir o facto do armazém se encontrar totalmente lotado e a funcionar na capacidade máxima do seu armazenamento.

Diga-se a esse propósito, que já se encontra em fase de preparação a aquisição de um imóvel para edificação de um novo ..., para poder corresponder ao crescimento da empresa. No entanto, e atualmente, a

*... tem que se organizar no espaço existente, o qual já foi, como certamente será do seu conhecimento, alargado, tendo ainda vindo a ser reorganizado de forma a possibilitar o armazenamento dos muitos artigos necessários ao fornecimento das lojas que se encontram em fase de crescimento.*

*Aliás, o facto de o armazém ter passado a laborar 24h/dia é já consequência dessa necessidade de elevada organização.*

*No dia de hoje, a ... dispõe de 61 lojas abertas ao público, sendo que está prevista a abertura, ao longo de 2018, de mais 4 lojas. As lojas dispõem atualmente de um sortido fixo de 1190 artigos, os quais, no dia a dia do trabalho de V. Exa., e no que ao armazém diz respeito, são processados como "referências". Encontrando-se a empresa em plena fase de expansão, e tendo em conta o crescimento já constatado em 2017 e ainda o constatado no ano de 2018, contamos poder aumentar este atual número de referências para um total de 1230, até ao final do corrente ano.*

*À semelhança do que já aconteceu em 2017, a organização do armazém deve ter em conta o constante crescimento de referências, com a inerente necessidade de adaptação de recursos e meios existentes, mas sempre limitados às capacidades da dimensão das instalações atuais que não lhe permite alargar o número de trabalhadores para poder exercer a tarefa agora em causa.*

*Cada tarefa deve ser feita, pelos trabalhadores existentes, no exato momento em que é necessária, não havendo mais oportunidades, nem de tempo (o funcionamento do armazém já é de 24h), nem de espaço (não existe mais espaço possível), para prever outra organização de trabalho e/ou de horário.*

*Igualmente por essa razão, não poderá o pedido por si formulado, atualmente, ser correspondido.*

*A ... não desconhece que o horário flexível corresponde a um **direito consagrado no Código de Trabalho**, nomeadamente, nos artigos 56.º, 57º, 127º n.º 3, 212.º n.º 2, b) e que se encontra em conformidade, nomeadamente, com*

a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da *Constituição da República Portuguesa*.

Sabe igualmente que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (...)”, conforme artigo 221.º n.º 2 igualmente do Código de Trabalho.

Assim, a ... deve desenvolver, e tem desenvolvido (como resulta claramente do número de turnos e horários existentes), métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitam e tentam sempre respeitar, impreterivelmente, todos os direitos dos trabalhadores.

Todavia, a ... também sabe que a ratio legis do regime de horário flexível (embora se prenda com a possibilidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores), tem como pressuposto base o intuito de **não descurar os interesses do empregador e os deveres laborais a que os trabalhadores se encontram obrigados**.

Resulta do exposto que **o horário pretendido só seria possível se a ... admitisse mais trabalhadores (de forma a cobrir a falta de previsibilidade de horário e as sobreposições de horário existentes), ampliando ainda as instalações atuais**.

**Ora, como é bem-sabido, o direito à flexibilidade no horário não poderá ser exercido com prejuízo relevante para a empresa, uma vez que tal colocaria em causa todo o seu funcionamento e, assim, em último caso, os postos de trabalho de muitos outros trabalhadores que dela dependem.**

Se assim não fosse, no limite poderia entender-se que, num local com um período de laboração de 24h/dia, como o armazém da ..., poderia, de acordo com a livre vontade de um qualquer trabalhador, ser pedido um horário flexível correspondente a um período de 24h(!) o que não é, de todo plausível, sendo totalmente contrário ao princípio da proporcionalidade e ao pretendido pelo legislador quando elaborou o regime de horário flexível estabelecido no Código do Trabalho.

O seu pedido foi alvo de uma análise muito cuidada. Todavia, e pelo supra exposto, o horário proposto por V. Exa. não tem em conta **as necessidades do armazém da ..., que bem conhece, comprometendo todo o seu funcionamento, com impactos na estrutura de lojas que muitas vezes e em determinadas**

*localidades, consubstanciam o único meio de obtenção de bens essenciais às pessoas.*

*Denota-se que se trata de uma exigência imperiosa ao bom funcionamento da estrutura ..., vendo-se a ..., por essa razão (e sem prejuízo do referido a propósito do cumprimento do regime legal), forçada a não poder atender a solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como o seu pedido se mostra configurado, assim, manifestando a sua intenção de recusa, de acordo com o disposto no artigo 57.º n.º 3 do Código de Trabalho.*

*(...)*

- 1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa no citado dia 30.07.2018, veio apresentar, em 01.08.2018, mediante carta registada em 31.07.2018, a seguinte apreciação:

*“(...) Em resposta à decisão apresentada pelo ... ao meu pedido de horário flexível venho por este meio apresentar o meu completo desagrado.*

*Antes de mais quero corrigir um lapso que efetuei na primeira carta em relação ao mês em que o meu filho completa 12 anos é em ... e não em julho.*

*Fiz um pedido de flexibilidade horária uma vez que sou mãe solteira e não tenho condições financeiras para pagar a quem fique com o meu filho quando estou a trabalhar aos fins-de-semana e quando me encontro a trabalhar nos horários: 15:00-00:00 e 00:00-09:00.*

*O horário flexível por mim proposto iria dar ao meu filho uma estabilidade familiar, coisa que neste momento não acontece de maneira nenhuma, visto que passa a maior parte do tempo com os avós maternos e muitas vezes o meu pai que é ativo profissionalmente vê se ‘obrigado’ a faltar ao seu trabalho e a trocar horários porque infelizmente a minha mãe é doente oncológica e não tem atualmente capacidades físicas e mentais para*

*cuidar do seu neto e eu própria não quero que o meu filho esteja constantemente a ver a avó nestas situações menos boas, para não ser eu a faltar e não correr o risco de perder o meu emprego visto que preciso do ordenado para conseguir sozinha pagar todas as minhas despesas.*

*Quando comecei a trabalhar no ... em 26.07.2016 os horários eram noturnos e na altura eu conciliava os horários noturnos com os do meu companheiro havendo mesmo assim períodos em que ele saía a meia noite e eu entrava a meia noite e facto esse que falei com o respetivo responsável de armazém para na altura poder entrar um pouco mais tarde ou seja a 01:00, ao que este me respondeu se eu não tinha conhecimento dos horários de funcionamento do armazém e se a minha agência de trabalho temporário não me tinha falado acerca dos horários, logo aí percebi que não poderia pedir nada porque não me ia facilitar e não facilitou tanto que teve de ser o meu ex companheiro a arranjar uma solução no trabalho dele mas acontece que eu me separei e entretanto fiquei sem condições para organizar a minha vida com o meu filho em função dos horários existentes.*

*Se a empresa me atribuir um horário entre 08:00 e as 18:00 (podendo eu entrar às 8:00 ou 9:00 e sair às 17:00 ou 18:00) horário compatível com a creche do ... (e futura pré escola) como mencionei na primeira carta não vai comprometer em nada o funcionamento da empresa visto que existem varias pessoas a trabalhar em turnos fixos.*

*Neste momento estou na ... e foram raras as vezes em que o material que saiu para as lojas totalmente conferido existem todos os dias sem exceção filtros dados pelo responsável de armazém dos operadores que temos de conferir (que por norma são os operadores novos) a maioria vai sem ... e a maioria das vezes só fica uma ... no horário da manhã, tarde e noite para fechar as lojas e as outras vão efetuar ....*

*(...)"*.

- 1.5.** 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.** 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.6.** 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 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 não inclua os fins de semana, sendo, nesta medida, 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.

**2.6.1.** 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"* .

**2.6.2.** 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.

**2.7.** É ainda entendimento desta Comissão que se ocorrerem circunstâncias excepcionais, legais ou contratuais, durante a prática deste tipo de horário, este pode ser revisto, tal como ensina 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.” (S.N.) (...).”*

2.8. 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.”*

2.8.1. Quanto à colisão de direitos com 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).

2.9. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores,

plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 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.

- 2.10.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, tendo em conta o teor da intenção de recusa formulada pela entidade empregadora reproduzida no ponto 1.3, bem como o quadro de pessoal anexo ao processo, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta, suficientemente, razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente, ao dar indicação da existência de trabalhadores/as com responsabilidades familiares a praticarem horários em regime de flexibilidade, 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, relativamente ao pedido da trabalhadora que deve ser considerado com amplitude diária das 8 às 18 horas,

### **III - CONCLUSÃO**

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

3.1.1. Emitir parecer desfavorável 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 ....

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**