

PARECER N.º 577/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 2746/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.09.2018, mediante carta registada, do ..., ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções no ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 30/08/2018, conforme registo de entrada da entidade empregadora neste documento, tem o seguinte conteúdo:

"(...) ..., ..., a exercer funções no, (...) vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos n. (s), 56º e 57º, do Código do Trabalho, (CT), aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer o seguinte:

1. A requerente é mãe de (...) e de (...) com idades de 9 anos, (nascida a ...-2009) e 3 anos, (nascido em ...-2015), respetivamente.

2. Os filhos supracitados, integram o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa.

3. A sua filha, (...) frequenta o Agrupamento de Escolas de (...) matriculada (...) no 4.º ano de escolaridade, na turma (...) , compreendido entre as 09:00h e as 17:30h, de segunda a sexta-feira, conforme declaração que se junta em anexo.

4. O seu filho, (...) frequenta (...) compreendido entre as 09:00h e as 15:30h, de segunda a sexta-feira, conforme declaração que se junta em

anexo.

5. Assim, estando os seus filhos, menores, dependentes dos cuidados da requerente, tem a estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, de segunda a sexta—feira, com início às 08:00 horas e termo às 15:00 horas, do período ... de trabalho diário, respetivamente. Salienta-se o fato de o cônjuge da requerente, (progenitor — pai), exercer atividade profissional, no ..., (...) integrando uma escala de serviço em regime de rotatividade, conforme declaração em anexo e de não existir uma retaguarda familiar que possa fazer face às necessidades prementes de acompanhamento aos seus filhos.

6. Para os devidos efeitos, a requerente pretende que o horário flexível ora solicitado/requerido, perdure até os seus filhos menores, completarem as idades de 12 anos, o que ocorrerá em ..2021 e ...-2027, respetivamente.

Sem outro assunto de momento,

Com os melhores cumprimentos

(...)".

- 1.3.** Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada pela entidade empregadora, por e-mail, no dia 17.09.2018, do seguinte:

"(...) Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.^a em 30/08/2018, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho na modalidade de trabalho flexível, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração, tendo sido proferida a seguinte deliberação: "Indeferido de acordo com a informação da Sra".

Junto se anexa os fundamentos da deliberação.

Mais se informa que ao abrigo do n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia 24/09/2018.

Para garantia de que toma conhecimento do presente email, foi enviado um SMS para o número (...), a alertar para a necessidade de consulta do correio eletrónico.

*Com os melhores cumprimentos,
(...)"*

1.3.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 26.09.2016, a seguinte informação:

"(...) Por requerimento datado de 06 de setembro de 2018, a Sra. ... (...), mecanográfico (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 05/02/2007, na categoria de ..., em funções no ..., solicita flexibilização do respetivo horário de trabalho, propondo o respetivo início de funções às 08h:00m e termo às 15h:00, em dias úteis, ao abrigo do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter dois filhos menores nascidos em .../2009 e .../2015.

Cumpre-nos informar:

- 1- O requerimento apresentado encontra-se instruído com declarações do Agrupamento de Escolas (...), atestando que o horário de funcionamento é das 08h:00m às 17h:30m e das 09h:00m às 15h:30, respetivamente; e uma declaração do ... de (...)da ..., atestando que o cônjuge não tem horário fixo;*
- 2- O requerimento encontra-se devidamente informado pela chefia que refere "O horário será o combinado em reunião com a Sra. ... Diretora e a Sra. Adjunta. Nota: Continuação de requerimento em vigor com despacho anterior de 26/.../2016."*
- 3- A informação prestada remete para o despacho de 26/09/2016, o qual autoriza o cumprimento do horário de trabalho, em dias úteis, no período compreendido entre as 08h:00m e as 16h:00m, conforme documentos que se juntam em anexo;*
- 4- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora 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;

5- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período ... de trabalho diário;

6- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período ... de trabalho diário;

b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período ... diário;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

7- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante na alínea c), é dispensada a realização do intervalo de descanso, face ao disposto no regime jurídico da Carreira de ... que prevê a realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, incluído no tempo de trabalho. A

aplicação dos artigos 43.º a 57.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro é efetuada por força do disposto na Cláusula 4.ª, do Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2018;

*Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicado à requerente, no prazo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite **19 de setembro de 2018**.*

Com os melhores cumprimentos,

..., 13 de setembro de 2018

(...)".

1.3.2. Nesta informação a Sra. ... manuscreeveu: "(...) Ao Indeferir o solicitado. O que foi acordado com a ... é que estaria disponível para trabalhar

durante os fins de semana e nos turnos da N e da T, de acordo com a disponibilidade de horário do marido. 12-09-18 (...)

- 1.4. Em 21.09.2018, conforme registo de entrada, a trabalhadora veio apresentar apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

“(...) ..., portadora do CC n.º (...) a exercer funções no ... a que V. Ex. ia preside, vem, respeitosamente, e tendo em conta o disposto no n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, oferecer a sua

APRECIAÇÃO

o que faz nos termos, e com a fundamentação seguinte:

NOTA PRÉVIA

A Lei substantiva aplicável a pedidos de horários flexível não condiciona, parcial e/ou temporalmente, o seu exercício pelo trabalhador que o solicite, exceto no que respeita ao prazo limite da idade do menor, que é condição imperativa a pôr fim a esse tipo de horário, ou seja, quando o menor atingir os 12 anos de idade.

Desde o primeiro Despacho proferido em 2016, ao condicionar um prazo intercalar de 2 anos, enferma de vício de violação da Lei.

Depois, o Despacho produzido em 2018, ao pretender obrigar a, doravante, exponente a conciliar o seu horário com o horário do marido, mesmo que aquela haja carreado documentos de prova bastante que traduzem urna total impossibilidade dessa hipotética conciliação — documentos esses que não mereceram a atenção devida pela sua entidade empregadora — esse Despacho de 2018 traduz um indeferimento liminar sobre a pretensão da exponente.

Assim, haverá que entender-se que cabe direito à presente

DOS FACTOS

1.º

A exponente solicitou, a 3 de abril de 2014, que lhe fosse concedida a prática de um horário flexível, no âmbito das responsabilidades parentais,

para com a sua filha menor de 4 anos, tendo, para o efeito, oferecido a documentação de prova legalmente exigível, e arguido que não dispunha de qualquer suporte familiar com que pudesse contar, isto a par de o progenitor, enquanto agente da ..., também manter um horário rotativo e indiferenciado que não lhe permitia dar o necessário acompanhamento diário à filha.

2.º

Essa petição, segundo a qual solicitava um horário de trabalho compreendido entre as 8,00 h e as 16,00 h, mesmo dela constando que o horário do progenitor não era, de todo, compatível com o necessário acompanhamento da filha, veio a merecer o seguinte Despacho:

“o horário deverá ser agilizado em função do horário do marido, pois ... conforme informação da chefia não é possível facultar o horário solicitado ...”

3º

Decisão essa que foi proferida sem que tivesse sido levada em conta uma DECLARAÇÃO do ..., já junta ao respectivo processo, segundo a qual o progenitor, por prestar serviço no ... não tinha um horário fixo.

4.º

Posteriormente, em maio de 2016, a exponente voltou a solicitar um horário flexível, agora já mãe de outro filho, este, à data, com apenas 9 meses de idade, aduzindo aos mesmos pressupostos anteriores, oferecendo documentação de prova, e, então, nesse pedido, veio a recair Decisão, nos seguintes termos:

“... autorizado com base na informação dos Rever ao fim de dois anos ...”.

5.º

Antes do decurso do prazo dos dois anos, e com vista a poder dar continuidade ao acompanhamento dos, agora, seus dois filhos menores de 12 anos, a exponente solicitou, novamente, o horário flexível, de segunda a sexta — feira, com exclusão de fins-de-semana e feriados, entre as 08,00 h e as 15,00 h, voltando a frisar que o marido, e progenitor,

integrava uma escala de serviço em regime de rotatividade, enquanto..., oferecendo todos os comprovativos exigíveis.

6.º

Esse petitório, após Informação proferida pelos Recursos Humanos, que apreciou o assunto e o subsumiu à legislação aplicável conexas com flexibilidade de horário no âmbito das responsabilidades parentais, veio, a final, a merecer o seguinte Despacho, datado de 12/09/2018:

"... indeferir o solicitado ... o que foi acordado com a ... é que estaria disponível para trabalhar durante os fins de semana e nos turnos da N e da T, de acordo com a disponibilidade do horário do marido ...

7.º

Despacho esse que veio a ser ratificado em reunião do C. A. a 13/09/2018, e que chegou ao conhecimento da exponente no dia 17/09/2018.

8.º

*Sendo por isso que, atento o disposto no n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, a presente APRECIACÃO é **tempestiva**.*

DO DIREITO

9.º

O art.º 56.º do C. do Trabalho dispõe no seu n.º 1 que "... o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ...

10.º

Ora, será legítimo daqui inferir-se que a Lei substantiva reconhece ao trabalhador, no âmbito das responsabilidades parentais, um direito à prática de um horário flexível, e não apenas uma mera perspetiva desse direito.

11.º

Por seu lado, o n.º 2 do citado art.º 56.º, dispõe quanto à modalidade de um horário flexível, a elaborar pelo empregador, isto já não no que

respeita ao horário proposto pelo trabalhador.

12.º

Depois, a tramitação de um pedido de horário flexível, no campo das responsabilidades parentais, vem expressa no art.º 57.º do Código do Trabalho, aí constando no seu n.º 3 que "... no prazo de vinte dias a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão ..."

13.º

Ao que se lhe segue o disposto no n.º e do mesmo art.º 57.º "... o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...".

(...)

E, no que tange a pedidos de horários flexíveis, baseados nas responsabilidades parentais, quer a Jurisprudência dos Tribunais Superiores, quer a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), são unânimes ao determinarem que um horário flexível quando solicitado, não é mais do que um horário fixo, isto para que o trabalhador(a) possa compatibilizar a sua vida profissional, com a sua vida familiar.

(...)

A exponente apenas se socorreu de um direito que a Lei substantiva lhe confere, por ter a seu cargo dois filhos menores de 12 anos, não ter qualquer apoio de retaguarda nem o progenitor manter um horário de trabalho que lhe permitisse acompanhar os filhos, ou mesmo pudesse conjugar o seu horário com o da esposa, ora exponente.

14.º

Perscrutando-se os Despachos proferidos, extrai-se do primeiro que este, sem qualquer fundamento, tal como deveria (...) delimitou temporalmente a concessão do horário flexível quando a exponente tinha uma filha de 4 anos, mesmo sabendo-se que a Lei estabelece como teto os 12 anos de idade.

E, quanto ao segundo Despacho, dela também não se alcança

qualquer fundamentação, (...) antes um conceito vago ao dizer-se que a exponente iria trabalhar, aos fins-de-semana, nos turnos da Noite e da Tarde, de acordo com o horário do marido.

15.º

Ora, sob o devido respeito, não se antevê o alcance de tal Despacho, quando a exponente provou por Declaração do ... que o marido não tem horário fixo, muito pelo contrário, mantém horário de trabalho de tal forma que possa estar sempre disponível para qualquer ocorrência, seja de dia, seja de noite, seja em fim-de-semana ou feriado.

E é precisamente isso que se alcança da Declaração do ..., entidade ministeriável que terá que ser inteiramente credível quanto ao seu pronunciamento.

17.º

Sendo por isso que não levar em conta o inserto nessa Declaração é estar a sobrepor-se, sem razão fundada, a uma determinação proferida por entidade pública.

18.º

Ainda quanto ao último Despacho proferido, que é inconsistente quanto à razão da matéria — e com o qual se não poderá conceder — certo é que dele não decorre, objetivamente, a existência de exigências imperiosas que obstem ao normal funcionamento dos serviços.

19.º

E, retomando-se o que da Jurisprudência vem resultando, mesmo que numa empresa possam existir várias situações de horários flexíveis requeridos por mais que um trabalhador, a entidade empregadora está sempre obrigada a analisá-los dentro do princípio da legalidade e da proporcionalidade (...) ou seja, todos terão que estar em situação de igualdade no que tange ao direito do horário flexível, quando se trate de responsabilidades parentais.

20.º

Donde, a Lei concede ao trabalhador, nestas circunstâncias, um direito ao horário flexível, que, eventualmente, poderá ser compatibilizado com

outros horários flexíveis dentro da mesma empresa, mas sempre sem nunca obstar a um dos trabalhadores o exercício desse direito, isto mesmo quando os interesses empresariais possam estar, parcialmente, prejudicados.

21.º

O art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que “... 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 ...

“... a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes ...”

22.º

O disposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da citada CRP estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “... todos os trabalhadores ... têm direito ... à 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...”

23.º

Assim, e para concretização desses princípios constitucionais, dos art.ºs 33.º a 65.º do Código do Trabalho dispõe que “... a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade...”

24.º

E, no n.º 3 do art.º 127.º dispõe que “... o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar ...

25.º

Para, reiterar no seu art.º 212.º alínea b), n.º 2 dispor que a entidade empregadora “... deve facilitar ao trabalhador a conciliação da

atividade profissional com a vida familiar ...

26.º

A trabalhadora deverá solicitar ao empregador o horário flexível, indicar o prazo previsto dentro do limite legal aplicável e apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com a trabalhadora em economia de mesa e habitação.

27.º

E, uma vez requerida tal pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, dispondo de 20 dias para lhe comunicar, por escrito, a decisão.

28.º

E, em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta, a aceitação do pedido nos moldes em que foi formulado.

29.º

O legislador pretendeu instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar através do horário flexível, e esta possibilidade traduz-se na escolha pelo trabalhador das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, horário este que visa permitir ao trabalhador uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho.

30.º

É de salientar-se, sob o devido respeito, que a Decisão comunicada à exponente ao pretender que esta concilie o seu horário de trabalho diário com o horário do seu marido é, de todo, inoportuno, e também não se encontra fundamentada pela entidade empregadora no que pudesse, eventualmente, conflitar com o serviço de demais colegas, ou com eventuais outras cargas horárias.

31.º

Ao solicitar o horário flexível não pretendeu a exponente causar o mínimo

constrangimento ao Serviço, ou a demais colegas, até porque se trata de uma situação temporária, tal como deriva da Lei aplicável.

32.º

E, reitere-se, mesmo face a uma eventual pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, mas na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

33.º

De facto, a norma jurídica é em si imperativa e não tem a entidade empregadora a capacidade para, ao abrigo de qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores, e no caso em apreço da ora exponente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

34.º

Ainda a propósito, a tão só a título de mero exemplo, deixa-se o que foi decidido no Acórdão do TRP — Proc. 505/09.8TTMTS, de 23/05/2011 “... a autora opõe-se não à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a Suceder... ... ora não resulta do alegado pela autora que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário A dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir ...”.

35.º

Ou seja, o indeferimento do horário flexível só poderá ocorrer com sério fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (art.º 57.º do C. Trabalho) e a exponente não vislumbra qualquer razão imperiosa que possa fundamentar o indeferimento do seu pedido, nem

pensa que haja sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio.

36.º

Tudo isto, porque o último Despacho se subsume a um indeferimento, atenta a total impossibilidade da conciliação do horário do progenitor com o horário da exponente.

37.º

Face ao exposto, haverá que concluir-se que os “fundamentos” apresentados pela Instituição a que V. Ex. ia preside — e que não foram nenhuns — não podem ser passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do art.º 57.º do C. do Trabalho, porquanto, e por um lado o motivo alegado não é exequível pela impossibilidade de conciliação do horário da exponente com o do seu marido e não ser subsumível ao conceito de exigências imperiosas da Instituição, e, por outro lado, ao avançar com uma proposta

conciliatória não exequível torna o pedido, sem fundamento, indeferido.

*ASSIM, resta à exponente requerer a V. Ex. ia conceder-lhe o horário flexível nos precisos termos em que o formulou, ou seja, de **segunda a sexta — feira, das 8,00 h, às 15,00 h, com exceção de feriados e fins de semana.***

E, caso assim se não entenda, que o presente processo venha a ser submetido a Parecer prévio

da CITE.

Respeitosos cumprimentos.

..., 20 de setembro de 2018

(...)”.

- 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 determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em*

matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou*

ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período ... 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 ... de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho ... diário, cada um com duração não inferior a um terço do período ... 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 ... de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

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

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

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

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

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

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela

entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…)

a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

(…)”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período ... 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 ... de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho ... diário, cada um com duração não inferior a um terço do período ... 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 ... 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 ... de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

- 2.5.3.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais 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.** 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.

- 2.6.1. 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 ... 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. 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, 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.*”.

- 2.7.1. 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).
- 2.8. 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 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/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não devendo relevar, no presente caso, a situação profissional do cônjuge da requerente, muito menos fazer depender o deferimento do pedido desta do horário de trabalho daquele.
- 2.9. Nestas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente

parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 , 1.3.1 e 1.3.2., e o teor dos horários de trabalho anexos, afigura-se-nos que esta não apresenta razões imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando nem concretizando suficientemente em que medida o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, como determinam os artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções no ...

- 3.2. 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 17.10.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).