

## PARECER N.º 1/CITE/2015

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ..., S.A.  
Processo n.º 1307 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 05 de dezembro de 2014, a CITE recebeu *email* da Direção de Recursos Humanos da Sonae solicitando o seguinte: “(...) *Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*  
*A ..., S.A. (adiante designada «...») tem ao seu serviço a trabalhadora ... (adiante «Trabalhadora»).*  
*A Trabalhadora requereu à ..., por carta entregue por correio postal no dia 11.11.2014, a atribuição de um horário de trabalho entre as 09H00 e as 16H00, bem como folgas aos domingos, de duas em duas semanas (cf. documento n.º 1, que se junta anexo). A Trabalhadora enquadrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.*  
*A ... comunicou à Trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 28.11.2014, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado (cf. cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n.º 2).*  
*A Trabalhadora apresentou a sua apreciação aos motivos de recusa invocados pela ... no dia 03.12.2014, por correio postal (cf. documento n.º 3).*  
*Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo*

*57.º do Código do Trabalho. Permanecemos ao dispor de V. Ex.<sup>a</sup> para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.*

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

**1.2.** O pedido de horário flexível da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 11.11.2014, conforme declaração desta no requerimento à CITE, tem o seguinte conteúdo:

*“(…) ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho/Intenção de Recusa*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, na loja do ..., acuso a receção da carta de V. Exas. (entregue em mão em 05 de novembro de 2014) de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho. Venho pelo presente reafirmar o constante do requerimento, entregue em mão, no dia 9 de outubro de 2014, e tecer as seguintes considerações:*

*- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha carta de 09 de outubro, por ser mãe solteira, com filho menor de 11 (onze) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque não tenho a quem mais recorrer;*

*- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;*

*- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor;*

*- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis, sendo assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;*

- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho, sem por sequer em causa o horário praticado ao longo dos anos, entre as 9H00 às 16H00, e requeiro o ajustamento do regime de descanso semanal (folga) de modo a descansar alternadamente domingo sim, domingo não.

- Não põe em causa o clima social do setor onde presto serviço e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;

- Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho, dentro das condições do requerimento de 09 de outubro. Ora, sou uma trabalhadora com regime de horário de trabalho a tempo parcial.

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho até o meu filho perfazer os 12 anos;

- A serem aceites os argumentos de V. Exas tornariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

Aproveito o ensejo para, anexar, declaração comprovativa da frequência do 6º ano de escolaridade na Escola Básica Dr.: ... e respetivo horário escolar; que por lapso não juntei ao requerimento de 09 de outubro pp.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

...

Em Anexo: o referido (...).”

**1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresentou à trabalhadora a intenção de recusa, por carta rececionada por esta em 28.11.2014 (conforme declaração manuscrita) como segue:

(...) V. N de Gaia, 21 de novembro de 2014

Assunto: intenção de recusa de horário flexível.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 11.11.2014, da carta de V. Exa. datada de 06.11.2014, mediante a qual solicita flexibilidade horária, requerendo um horário de trabalho entre

as 09H00 e as 16H00. V. Exa. solicita ainda um regime de descanso semanal que lhe permita descansar «alternadamente domingo sim, domingo não».

Após análise da disponibilidade temporária da equipa em que V. Exa. está inserida, a ..., S.A., (adiante «...») vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes.

### 1. QUESTÃO PRÉVIA

Na carta a que se responde, V. Exa. acusou a receção da carta da ... que lhe foi entregue em mão a 05.11.2014, referindo que essa carta da empresa corresponderá a uma intenção de recusa de um pedido de horário flexível anteriormente formulado por V. Exa.

Não assiste, todavia, razão a V. Exa. Com efeito, V. Exa. nunca solicitou à ... flexibilidade horária, nem requereu qualquer horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (adiante «CT»).

O que se passou foi antes o seguinte. No passado mês de outubro, V. Exa. solicitou à ... a alteração do seu horário de trabalho, no sentido de iniciar e terminar a sua atividade entre as 09H00 e as 16H00. Nessa carta, V. Exa. não referiu que pretendia um horário flexível, ou exercer atividade num regime de flexibilidade horária. V. Exa. também não referiu que a alteração de horário requerido se enquadrava nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Por esse motivo, a ... limitou-se a responder a V. Exa. que não iria aceder à alteração de horário de trabalho solicitada, por tal horário não ser compatível com as exigências de serviço da equipa respetiva, o que fez mediante carta datada de 04.11.2014, entregue em mão a V. Exa. no dia 05.11.2014.

Em suma, V. Exa. apenas solicitou à empresa um horário flexível na carta a que agora se responde, datada de 06.11.2014.

Assim, tendo em conta que desta vez se trata expressamente de um pedido de horário flexível, a ... vem, pela presente, manifestar a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

### 2. O CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que aquilo que solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

Com efeito, segundo o n.º 2 do 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 (...)**» (alínea b), n.º 3, art.º 56.º do CT). Por outras palavras, 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.

Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09h00 e de saída às 16h00. Este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. V. Exa. solicita ainda uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar o descanso ao domingo de 15 em 15 dias, o que também não se enquadra no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do CT.

Por esse motivo, a ... entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

### 3. EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, a ... é uma empresa que, entre outras atividades, assegura diariamente a entrega ao domicílio das compras realizadas por clientes da loja online da marca «...».

Para assegurar essa atividade, a ... tem uma equipa de trabalhadores na loja «...» situada em Vila Nova de Gaia, que tem por objetivo analisar as compras online feitas pelos clientes, recolher os artigos comprados (picking) e preparar as encomendas para serem entregues no domicílio dos clientes.

Para garantir as entregas de compras ao domicílio de manhã até à noite, assegurando, em consequência, um atendimento ao cliente eficaz e de qualidade, a ... elabora vários horários de trabalho, que cobrem o período da manhã, o período da noite e o período da tarde. Concretamente, a equipa referida trabalha 7 dias por

*semana das 05H30 às 23H30 (domingo a quinta) e das 05H30 às 24H30 (sexta, sábados e vésperas de feriados).*

*Por regra, os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um destes horários, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho entre os vários colegas da equipa.*

*Neste momento, a ... tem necessidade de atribuir a V. Exa. um horário até às 19H00, não lhe podendo determinar um horário até às 16H00, uma vez que V. Exa. tem por função realizar o picking normal, isto é, a recolha dos artigos não perecíveis. É neste horário que a empresa tem, neste momento, necessidade das funções de V. Exa., pois o horário que termina às 16H00 é preferencialmente atribuído aos trabalhadores que realizam o picking de produtos frescos, como por exemplo, frutas e legumes.*

*Quanto às folgas ao domingo de 15 em 15 dias, a ... não as pode atribuir a V. Exa. porque tal deteriorará o clima social da equipa, na medida em que as folgas aos fins de semana são distribuídas de modo rotativo entre todos os colegas. Além disso, a taxa de absentismo ao domingo tem-se revelado mais elevada do que nos outros dias da semana, sendo necessário afetar um maior número de colaboradores a esse horário para compensar as referidas ausências.*

#### **4. PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO**

*Embora a ... seja da opinião que o artigo 56.º do CT não se aplica a este pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do CT. Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.º do CT.*

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

1.4. Notificada a trabalhadora em 28.11.2014, veio apresentar apreciação escrita à intenção de recusa e recebida pela entidade empregadora:

*“(...) ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da carta de V. Exas, datada de 21 de novembro e recebida a 28 do mesmo mês, por mão própria, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte:*

*- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na minha carta enviada a 19 de dezembro, por ser mãe solteira, de um filho menor de 11 anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*

*- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;*

*- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor;*

*- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho,*

*- Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade e a mesma não põe em causa o clima social da loja e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;*

*- Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 06 de novembro de 2014.*

*- A serem aceites os argumentos de Vexas, nomeadamente, os alegados no ponto 3. da comunicação, tornariam as normas da flexibilidade inúteis (inócuas), ou seja, sem efeito prático.*

- Além disso, refira-se que o período de flexibilidade apenas ocorrerá por um período de temporal curto, ou seja, até 12 de julho de 2015. A partir dessa data o meu filho terá doze anos e terei de encontrar uma solução que não será fácil até porque sou mãe solteira.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho estando disponível para uma solução de entendimento que salvasse os interesses das partes.

Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me (...).

**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 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. (...)”.

**2.1.1.** 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 (...)*”.

**2.2.** 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 (...)*”.

**2.2.1.** 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. (...)*”.

**2.2.2.** 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) (...).”

**2.2.3.** 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. (...)”.*

**2.3.** 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) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 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. (...)

**2.3.2.** 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”.

**2.3.3.** 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 subseqüentes 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 subseqüentes 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. (...)*”.

**2.3.4.** 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*”.

**2.3.5.** 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 (...)*”.

**2.3.6.** 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 (...)*”.

**2.4.** Relativamente ao facto de poderem existir trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos a gozarem horários com flexibilidade, ou em vias de os requererem, convirá referir que a entidade empregadora não pode fundamentar uma recusa com este fundamento, como acontece no caso ora em análise, uma vez que numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deverá atender à jurisprudência sobre o

assunto nomeadamente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

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

**2.5.1.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos param a intenção de

recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.5.2.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, que esta ao pretender exercer as suas funções “(...) entre as 9H00 às 16H00, (...)” não cumprirá o determinado pela alínea c) do n.º 3 e n.º 4 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, ao não contemplar o período para intervalo de descanso e exceder as seis horas consecutivas de trabalho por dia, bem como ao aludir “(...) sou uma trabalhadora com regime de horário de trabalho a tempo parcial (...)” são suscitadas dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

Importa referir que o pedido foi efetuado pela trabalhadora em 06.11.2014, pelo que, tendo a empresa respondido após os 20 dias previstos na lei, poderia ter operado o disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, sendo o requerimento aceite nos termos propostos. Contudo, tal não deverá ocorrer, uma vez que o pedido não cumpre os requisitos legais.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Na sequência do exposto a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de Operadora Especializada, a exercer funções na loja do ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

**3.2.** De sublinhar ainda que além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de na elaboração do horário de trabalho facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) COM A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*“(…) RELATIVAMENTE AO QUE SE CONTEM NO PRESENTE PARECER O PEDIDO FORMULADO A 6.11.2014 TAL COMO A EMPRESA RECONHECE, SENDO QUE APESAR DA ELECAGEM DA TROCA DE CORRESPONDÊNCIA INDICADA NA RESPOSTA DADA PELA MESMA E A DATA EM QUE FOI DADA A RESPOSTA A 28 DE SETEMBRO DE 2014, PREENCHE OS REQUISITOS DO DEFERIMENTO TÁCITO, PREVISTO NO ARTIGO 57.º, N.º 8, ALÍNEA A) DO CÓDIGO DO TRABALHO.*

*POR OUTRO LADO, NÃO SE CONSIDERA QUE EXISTAM RAZÕES PASSÍVEIS DE INTEGRAREM O CONCEITO DE “EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA, OU NA IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIR O TRABALHADOR SE ESTE FOR INDISPENSÁVEL”.*

*NESTE SENTIDO, NÃO ESTANDO DADOS OS FACTOS DEVIDA E ADEQUADAMENTE ESCLARECIDOS DE MOLDE A QUE EXISTA UM VOTO CABALMENTE FUNDAMENTADO, POR TODAS AS RAZÕES EXPOSTAS A CGTP VOTA CONTRA.”*