



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

PARECER N.º 4/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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.

Entidade empregadora: ..., S.A.

Trabalhadora: ...

Processo n.º 1338 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15/12/2014, por fax e carta registada com aviso de receção do Departamento Jurídico da ..., S.A., solicitando o seguinte: “(...) Assunto: *Pedido de Parecer à intenção de recusa do pedido de alteração de horário de trabalho (de período noturno para período diurno) de trabalhadora com responsabilidades familiares.*

Ex.a Sra. Presidente,

..., S.A., vem enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional com a categoria profissional de terceira caixeira, a exercer funções na loja ..., para trabalhar em regime de horário flexível.

Do mesmo passo, juntamos a comunicação feita à trabalhadora no sentido de ser intenção da empresa recusar o seu pedido com fundamento no facto do horário por ela solicitado ser um horário rígido das 10:00 às 19:00 e não um horário flexível e



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

de, para além do mais, exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional, não nos permitirem atribuir-lhe o horário requerido. (cfr. doc. n.º 2). (...)

- 1.2.** Por carta datada de 16/10/2014 e recebida pela entidade empregadora no dia 17.10.2014 a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

“(...) Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º... e do NIF ..., funcionária n.º ... da ..., a exercer funções desde 5 de setembro de 2009, venho por este meio pedir e ao abrigo do artigo 56 e 57 do código do trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 o regime full - time manhã, pois tenho encargos familiares, nomeadamente um filho pequeno, ... que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

O horário que faço neste momento, o full - time noite, não me permite acompanhar e poder exercer os encargos e as bases familiares que um menor necessita.

Não tenho com quem deixar o ... nas horas noturnas.

Por isso, peço o horário de manhã que me permitiria o horário a partir das 10 horas da manhã e terminar a minha prestação diárias às 19h, cumprindo assim o período normal de trabalho diário de 8 horas, com um intervalo de descanso, até que o meu filho de 3 anos de idade perfaça 12 anos.

Sem outro assunto (...).”

- 1.3.** A entidade empregadora por carta datada em 25.11.2014, notificou a trabalhadora em 27.11.2014, da intenção de recusa do pedido com se transcreve:

“(...) Exa Sra.,

Reportando-nos à comunicação que V. Exa nos enviou a solicitar a atribuição de um horário de trabalho flexível que lhe permita continuar a prestar trabalho a tempo completo, de 8:00 horas diárias, com entrada às 10:00 horas, saída às 19:00 horas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

e uma hora de intervalo para refeição, vimos comunicar-lhe que, depois de termos procedido a uma cuidadosa análise do seu pedido, tencionamos recusar o mesmo, nos termos que veio propor, porquanto:

– O horário requerido por V. Exa não configura um horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho de 2009 (de ora em diante apenas “CT”);

I – Exigências imperiosas da empresa obstam à atribuição do horário pretendido.

1 – Com efeito, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, 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.

Porém, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, 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.

Assim, nos termos do n.º 2, conjugado com o n.º 3, alínea b), do referido artigo 56.º do CT, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais, mas dentro dos limites balizados pelo empregador.

Ora, V. Exa, não obstante ter um período normal de trabalho diário de 8:00 horas, veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário com entrada às 10:00 horas e saída às 19:00 horas, com uma hora de descanso para almoço.

Resultando claro, que o requerimento da trabalhadora não obedece aos requisitos previstos no CT, já que não preenche os pressupostos do horário flexível, previstos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

no art.º 56.º do CT, na medida em que as horas de entrada e saída que veio requerer são fixas, não explicitando a amplitude de horário pretendido, nomeadamente, horas de início e termo do período normal de trabalho diário com menção do período para intervalo de descanso.

Não permitindo, dessa forma, que o seu empregador possa estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho o que nos levou a formar a nossa intenção de recusar atribuí-lhe o horário que veio solicitar.

Acresce referir, por outro lado que o artigo 57.º do CT refere no seu n.º 1, alínea b), 1), que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve, juntamente com o pedido, enviar ao empregador uma declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Ora, no caso concreto, a trabalhadora não juntou qualquer declaração comprovativa de que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho, pelo que, neste aspeto, o pedido de horário flexível formulado também não preenche os requisitos legalmente estabelecidos.

II – Exigências Imperiosas do funcionamento da empresa:

Ao supra referido acresce que, V. Ex.^a está afeta ao seguinte horário de trabalho:

Domingo, segunda-feira, quarta-feira e quinta-feira:

Entrada às 15:00 e saída à 24:00, com uma hora de intervalo para refeição.

Sexta-feira e sábado:

Entrada às 15:00 e saída à 1:00 hora da manhã, com duas horas de intervalo para almoço.

Dias de descanso semanal:

1º semana: segunda-feira e quinta-feira;

2º semana: segunda-feira e domingo;

3º semana: segunda-feira e quinta-feira.

V. Ex.^a pertence à equipa de Vendedores, cuja carga horária está distribuída da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

seguinte forma:

... (25:00 h) - Horário noturno;

2ª, 3ª e 5ª feira — das 19h às 24h

6ª feira e sábado — Das 20h à 01h

Folga fixa à 4ª feira

... (40:00 h) — Horário diurno;

3ª feira e domingos — Das 10h às 20h

2ª e 5ª feira - Das 08h às 17h

6ª feira e sábado — Das 10h às 20h

Folga fixa à 4ª feira

... (25:00 h) — Horário diurno;

2ª, 3ª, 4ª, 6ª feira, sábado e domingo — Das 10h às 15h

Folga fixa à 5ª feira

... (40:00 h) — Horário diurno;

2ª, 4ª, 5ª feira e domingo — Das 10h às 19h

6ª feira e sábado - Das 10h às 20h

Folga fixa à 3ª feira

... (40:00 h) — Horário noturno;

2ª, 5ª e domingo - Das 15h às 24h

6ª feira e sábado - Das 15h à 01h

Folga fixa à 4ª feira

... (25:00 h) — Horário noturno;

2ª, 3ª, 5ª feira e domingo - Das 19h às 24h

6ª feira e sábado — Das 20h à 01h

Folga fixa à 3ª feira

... (20:00 h) — Horário diurno;

2ª, 3ª, 5ª e sábado — Das 10h às 15h

6ª feira e sábado — Das 20h à 01h



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Folga fixa à 4ª e sexta e Rotativa a 2ª e domingo

... (16:00 h) — Horário noturno;

2ª, 3ª e 4ª feira — Das 17h às 21h

Sábado — Das 21h à 01 h

Domingo — Das 20h às 24h

Folgas fixas à 5ª e 6ª feira

... (20:00 h) — Horário noturno;

6ª feira e sábado — Das 20h à 01h

4ª feira e domingo - Das 19h às 24h

Folgas fixas à 3ª e 5ª feira

... (25:00 h) — Horário noturno;

2ª, 3ª, 5ª feira e domingo — Das 19h às 24h

6ª feira e sábado — Das 20h à 01h

Folga fixa à 4ª feira

... (16:00 h) — Horário noturno;

Sábado — Das 15h à 01h

Domingo - Das 15h às 24h

Folgas fixas de 2ª a 6ª feira

... (16:00 h) - Horário Diurno/Noturno

Sábado e domingo - Das 12h às 21h

As trabalhadoras da equipa de vendedores, ... (tempo inteiro/ horário diurno) e ... (tempo parcial de 25 h/ horário diurno) também têm filhos menores de 12 anos.

E os trabalhadores ... (tempo inteiro/ horário diurno) e ... (tempo parcial de 2 h/horário diurno) não aceitam passar a trabalhar no horário noturno.

O que nos impede de proceder a uma eventual troca de horário com um dos referidos trabalhadores.

De igual modo, há que ter em conta que, se atribuirmos a V. Exa o horário pretendido, ou seja, das 10h às 19h, vamos passar a ter excesso de trabalhadores



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

nesse período, já que os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ... e ... também se encontram a trabalhar nesse período e para a loja estar em pleno funcionamento apenas precisamos de 4 a 5 pessoas consoante o dia da semana.

Por outro lado, se V. Exa deixar de fazer o seu horário de trabalho, ou seja, das 15h às 24h de Domingo a 5ª e das 15h à 01h, às sextas-feiras e ao sábado, não vamos ter como a substituir e não vamos ter trabalhadores suficientes que possam assegurar o trabalho nesse período, já que só se encontram a trabalhar nesse período os trabalhadores, ..., ..., ..., ..., ..., ... e para a loja funcionar em pleno são necessários 5 a 6 trabalhadores dependendo do dia da semana.

Acresce referir que a soma de todas as cargas horárias acima identificadas e a forma como se encontram distribuídas são essenciais (i) à abertura do estabelecimento do empregador entre as 10h e as 23h, de domingo a 5ª feira e entre as 10h e as 24h, 6ª feira, sábado e véspera de feriado, bem como (ii) ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) à presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeta a trabalhadora, sendo certo que apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Assim sendo, e porque não temos, de momento, nenhuma vaga para o horário de trabalho diurno a tempo completo, não nos será possível satisfazer a sua pretensão nos termos propostos. (...)

- 1.4.** Por carta datada registada em 5.12.2014, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora apreciação à intenção de recusa, fora do prazo legal, com o seguinte teor:

“(...) Tendo recebido no passado 28 de novembro de 2014 a vossa missiva a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

comunicar a intenção de recusar o meu pedido de horário flexível, e após analisar os fundamentos invocados, venho, nos termos e para os efeitos previstos na parte final do n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação, nos termos que se seguem.

A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, e também o Código do Trabalho, no seu artigo 33.º, n.º 1 dispõe que “(...) A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. (...)”. Dispõe ainda a Constituição da República Portuguesa, na al. b), do n.º 1, do artigo 59.º, “(...) 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. (...)”.

No que respeita à execução de tais direitos, dispõe o Código do Trabalho, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, no seu 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 (...)”. Dispõe ainda a legislação aplicável que o trabalhador que pretenda beneficiar desse regime deve solicitá-lo ao empregador, por escrito (cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Ora, em conformidade e para os efeitos antes referidos, dirigi no passado dia 10 de outubro de 2014, pedido escrito no sentido de V. Exas, na qualidade de empregador, me flexibilizarem o horário, de modo a permitir-me trabalhar no horário diurno. Isto porque, conforme aleguei, sou mãe de uma criança pequena, de apenas 3 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento que se junta. Como V. Exas. também sabem, até à presente data tenho estado a fazer o horário das 15h00 às 24h00 de domingo a quinta-feira e das 15h00 à 01h00 às sextas feiras e sábados, com dois dias de descanso semanal,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

sendo que só de três em três semanas tenho folga ao domingo, todas as restantes folgas são sempre à semana. Ora tendo em consideração estes horários, a triste realidade é que eu nunca tenho oportunidade de estar com o filho, no tempo que tenho disponível a criança frequenta o jardim de infância e quando sai do jardim de infância ou ao fim de semana a mãe está a trabalhar, não tendo qualquer oportunidade de acompanhar o desenvolvimento e crescimento do seu filho, não podendo sequer tomar uma refeição diária em conjunto/família, não tendo a oportunidade de o deitar ou dar-lhe banho, atividades essenciais ao salutar relacionamento familiar e ao bom desenvolvimento da criança de tão tenra idade.

Acresce que, nem sempre tenho quem possa cuidar da criança, sobretudo devido à hora tardia a que chego a casa que implica que a criança, bem como a maioria dos adultos, já estejam a dormir!

Pelo que, estou em crer, o meu pedido foi feito nos termos do disposto na lei.

Nos termos do disposto na lei, dispunham V. Exas. do prazo de 20 dias a contar da receção do meu pedido para me comunicar por escrito a decisão (art.º 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Sucedede que o pedido foi rececionado pelo empregador em 17 de outubro de 2014, conforme aviso de receção cuja cópia se junta, pelo que o prazo concedido por lei para comunicar a decisão, terminou a 6 de novembro de 2014. Ora, não tendo eu recebido qualquer decisão do empregador ao meu pedido dentro do prazo previsto na lei, considero que o meu pedido foi aceite nos seus exatos termos. Isto mesmo estipula o Código do Trabalho na al. a) do n.º 8 do artigo 57.º. Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”.

Nestes termos, considero, nos termos da lei, que o meu pedido foi aceite nos seus precisos termos, devendo V. Exas. permitir-me fazer o horário proposto após a receção desta apreciação.

Até porque, dispõe, sobre a matéria, o Código do Trabalho, no n.º 3 do artigo 127.º,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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”. E impõe, quanto à organização do trabalho, na alínea b), n.º 2, do artigo 212.º sob a epígrafe ‘Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve: b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

Porém, sem prescindir, e uma vez que, ao invés de me ser dada indicação para iniciar o horário pedido e aceite conforme exposto, foi, antes, remetida com data de 25 de novembro de 2014, carta a comunicar a intenção de recusar o pedido (já tacitamente aceite!), a qual foi rececionada por 3.ª pessoa, em 28 de novembro de 2014, quanto aos fundamentos aí alegados se dirá, ainda o seguinte.

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, (dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão), nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Quanto à alegação de que “o horário requerido não configura um horário flexível”, não pode a mesma ser fundamento da recusa até porque, tendo em consideração o horário de funcionamento da loja das 10h00 às 24h00 (ou às 01h00 à sexta-feira e ao sábado) e as disposições legais, considera-se o pedido feito de acordo com as exigências e as finalidades previstas na lei.

Quanto às alegadas exigências imperiosas da empresa que supostamente obstarão ao deferimento do pedido, se dirá, desde logo, que a exposição feita é ilusória e não esclarece de forma transparente a realidade nem, por outro lado concretiza cabalmente quais são as referidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Assim, desde logo, dos 12 trabalhadores referidos pelo empregador, um já não se



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

encontra a trabalhar e ainda não foi substituído, e pelo menos 6 dos outros são contratados a termo, cujos contratos terminarão muito em breve (dentro de um ou dois meses). Assim sendo, o empregador com o fim de tais contratos, poderá reorganizar os horários dos funcionários e fazer novos contratos para suprir as necessidades que entretanto surgirem.

Acresce que, há muito tempo que tenho vindo a solicitar, junto do meu encarregado, o horário diurno para poder acompanhar o meu filho e poder desempenhar com dignidade o meu papel de mãe e, não obstante, há cerca de 6 meses veio trabalhar para a mesma loja, uma trabalhadora sem filhos, com a mesma categoria que eu, a quem foi atribuído o horário diurno!

Por fim diga-se ainda que, refere a empregadora sendo certa que apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal”, mas a verdade é que a referida rotatividade não existe pois cada um dos trabalhadores faz sempre o mesmo horário, conforme ficou demonstrado na missiva da empregadora.

Por último, e quanto à proposta de passar a trabalhar a tempo parcial, informo que não tenho condições para aceitar tal proposta uma vez que a mesma implicaria uma diminuição substancial da minha remuneração a qual é imprescindível para satisfazer as necessidades da minha família.

Face a todo o exposto, considero que o meu pedido foi aceite nos termos propostos ficando a aguardar no prazo de 5 dias que me informem qual a data a partir da qual poderei iniciar a trabalhar no novo horário.

Caso contrário solicito, dentro do mesmo prazo de 5 dias, que me informem se o processo foi ou não enviado à entidade competente, conforme disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Das comunicações da trabalhadora resulta bem claro que ela não está a requerer um horário flexível, enquadrável no regime dos artigos 56.º e 57.º do CT/2009, mas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

uma alteração de horário de trabalho do período noturno para o período diurno, com entrada às 10:00 e saída às 19:00 horas com uma hora de intervalo para descanso, o que configura um horário rígido e não um horário flexível.

Em conformidade com os factos vazados quer na comunicação do Empregador quer nas duas comunicações da trabalhadora, acima transcritas, vimos solicitar a V. Exa que se digne submeter à Comissão a que preside, o presente processo, a fim de ser emitido parecer prévio à nossa intenção de recusar atribuir o horário rígido das 10:00 às 19:00 horas, com uma hora de intervalo, que a trabalhadora veio requerer, sob a alegação de estar a requerer um horário flexível para poder beneficiar do regime do mesmo, nomeadamente quanto a prazos.

Muito Atentamente (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*", nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
- 2.3.** Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- 2.4.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor "*(...) densidade constitucional (...)*", em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, "*(...) o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares. (...)*".
- 2.5.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.6.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.7.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.

2.8. O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.

2.9. Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):

"(...) Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. (...)"

2.10. Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.

2.11. No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *"(...) o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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 (...)".

- 2.12.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma criança menor de 12 anos e que a mesma vive consigo em comunhão de mesa e habitação.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- 2.16.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.17.** Nestas circunstâncias, verifica-se que a entidade empregadora não só não notificou a trabalhadora da intenção de recusa no prazo de 20 dias, estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT, como também o pedido de parecer prévio à CITE foi enviado muito para além dos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação do trabalhador, previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, pelo que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:
- 3.1.1.** Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.1.2.** Recomendar à entidade empregadora ..., S.A., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., a exercer funções de terceira-caixeira, na loja ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JANEIRO DE 2015