



Instituto Superior de Contabilidade e Administração

Politécnico de Coimbra



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Carolina Almeida Peixoto

A Evolução do Regime da Parentalidade Face à Legislação Laboral Portuguesa

Coimbra, março de 2024



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Carolina Almeida Peixoto

**A Evolução do Regime da Parentalidade Face à Legislação Laboral
Portuguesa**

Relatório de estágio submetido ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria, Ramo de Solicitadoria de Empresa**, realizado sob a orientação da Professora Especialista Dra. Joana Filipa Dias Brás e supervisão de Dra. Sandra Sofia Moura.

Coimbra, março de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora deste relatório de estágio, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação do presente relatório de estágio.

AGRADECIMENTOS

Findo este *Relatório*, pretendo tecer algumas breves palavras de agradecimento a todos aqueles que permitiram a sua concretização.

Desde logo:

Aos meus pais, que sempre me apoiaram em tudo e, no fundo permitiram-me frequentar este Mestrado e nunca me deixaram desistir. Sempre me aconselharam com positividade dando-me liberdade de escolha.

Aos meus avós, especialmente ao meu avô Ramiro, de quem tanto gostava e que estou segura de que se ainda estivesse entre nós, estaria muito feliz de mais um logro na minha vida.

À Professora Doutora JOANA BRÁS, pela sua disponibilidade como orientadora, pelos conselhos dados, e pelo seu grande auxílio na concretização deste *Relatório*.

À Dra. SANDRA MOURA, pela oportunidade que me facultou de realizar o estágio no seu escritório, bem como o apoio constante que sempre me proporcionou. E assim também, a todas as suas colaboradoras, pela sua enorme disponibilidade. Um grande bem-haja à Dra. INÊS, à Dra. MÓNICA, à Dra. BEATRIZ, à Dra. DIANA, e à Dra. FILIPA, esta última, um ser humano especial, sempre pronta a ajudar, carismática, amiga, que entretanto nos deixou, tão precocemente, e que infelizmente, pude disfrutar tão pouco da sua luz. A ela um especial obrigada. É agora, certamente, mais um anjinho a olhar por nós.

Aos meus amigos, que sempre estiveram lá, nos bons e nos maus momentos e que nunca me deixaram cair. Sem eles nada seria igual.

A todos vós, um muito obrigada!

RESUMO

O presente relatório, nasce no âmbito do estágio curricular efetuado na SSM Advogados, tendo a Dra. SANDRA MOURA, como supervisora.

Aqui, dedicamo-nos, essencialmente, ao estudo da evolução do regime da parentalidade no nosso país, face ao Código do Trabalho, assim como aos principais temas que lhe estão associados.

O regime da parentalidade, embora por vezes pouco falado, revela-se de uma importância fulcral no nosso ordenamento jurídico, já que atribui inúmeros benefícios para o trabalhador, permitindo-lhe, sobretudo, disfrutar de tempo de qualidade com os seus descendentes.

Organizações internacionais, europeias e nacionais impõem a proteção da parentalidade. Este regime possibilita, por exemplo, à mulher trabalhadora, quando grávida, faltar para consultas pré-natais, usufruir de uma licença no caso de se tratar de uma gravidez de risco, e já mais tarde, depois da gravidez, faltar para auxiliar o filho, no caso de doença, ou outra particularidade que se justifique e se enquadre na lei. Deste modo, daqui podemos atestar que o regime da parentalidade protege a trabalhadora antes (no caso da dispensa para consulta de procriação medicamente assistida), durante e depois da gravidez.

Palavras-chave: Conciliação da vida pessoal com a vida profissional; Horário flexível; Parentalidade; Proteção; Igualdade.

ABSTRACT

This Report was created within the scope of the curricular internship carried out at SSM Advogados, with Dr. SANDRA MOURA as supervisor.

Here, we essentially dedicated ourselves to studying the evolution of the parenting regime in our country, in relation to the Labor Code, as well as the main themes associated with it.

The parenting regime, although sometimes little talked about, proves to be of central importance in our legal system, as it provides numerous benefits for workers, allowing them, above all, to enjoy quality time with their descendants.

International, European and national organizations impose parental protection. This regime allows, for example, working women, when pregnant, to miss pre-natal appointments, take leave in the case of a high-risk pregnancy, and later, after pregnancy, to take time off to help their child, in the case of illness, or other particularity that is justified and falls within the law. Therefore, from here we can attest that the parenthood regime protects the worker before (in the case of exemption for a medically assisted procreation consultation), during and after pregnancy.

Keywords: Reconciling personal life with professional life; Flexible Schedule; Parenting; protection; equality.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – Enquadramento Prático.....	3
1. Descrição da Entidade Onde Decorreu o Estágio	3
2. Descrição das Tarefas Realizadas	4
3. Exposição do Caso Concreto	5
CAPÍTULO II – Princípios Norteadores em Matéria da Parentalidade	11
1. Enquadramento no âmbito do Direito Internacional, do Direito da União Europeia e ao Nível Constitucional	11
1.1. A Organização Internacional do Trabalho	11
1.2. O Direito da União Europeia.....	15
1.3. A Proteção em Termos de Dignidade Constitucional da Parentalidade	20
2. Princípio do Tempo de Trabalho	22
3. Princípio da Conciliação da Vida Pessoal com a Vida Profissional.....	24
4. Princípio da Igualdade e Não Discriminação	26
CAPÍTULO III – Do Regime Jurídico da Parentalidade.....	32
1. Evolução Histórico-Legislativa do Regime Jurídico	32
2. Proteção na Parentalidade na Atualidade.....	43
2.1. Das Licenças.....	46
2.2. Do Regime de Faltas	48
2.3. Das Dispensas.....	48
2.4. Dos Regimes de Trabalho a Tempo Parcial e do Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares	49
2.5. Da Proteção em Matéria de Parentalidade no Caso de Despedimento Ilícito	

3. A Parentalidade no Direito Comparado – Breve Incidência Sobre o Regime Espanhol.....	54
CAPÍTULO IV – Do Regime do Horário Flexível na Parentalidade	57
1. Breves Notas Sobre o Horário Flexível	57
1.1. Conceito.....	57
1.2. Particularidades	59
1.3. Trâmites do Processo.....	61
1.3.1. Solicitação ao Empregador	61
1.3.2. Decisão do Empregador.....	64
1.3.3. Apreciação por Parte do Trabalhador	65
1.3.4. O Papel Desempenhado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	66
CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	78
Anexo 1 - Carta enviada à Entidade Empregadora.....	79
Anexo 2 - Resposta da Entidade Empregadora	83
Anexo 3 - Envio da Informação Solicitada à Entidade Empregadora	84
Anexo 4 - Nova Resposta da Entidade Empregadora.....	85
Anexo 5 – Apreciação pelo Trabalhador	87
Anexo 6 - Parecer da CITE.....	89
Anexo 7 - Reclamação à CITE	95
Anexo 8 - Resposta da CITE à Reclamação Respeitante ao Parecer Emitido.....	100
Anexo 9 – Petição Inicial.....	109
Anexo 10 - Contestação	124
Anexo 11 – Ata de Audiência de Discussão e Julgamento.....	144

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

al.^a – alínea

art. – artigo

arts. – artigos

Cfr. - Conforme

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

Etc. – et cetera – “e outras coisas”

n.^o - número

n.os – números

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

op. cit. – opus citatum ou opere citato – “a obra citada” ou “da obra citada”

p. ou pp. – página ou páginas

ss. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

INTRODUÇÃO

O regime da parentalidade encontra-se plasmado no nosso Código do Trabalho, e ainda que de forma mais breve, na Constituição da República Portuguesa. Este tem, ao longo dos anos, sofrido alterações significativas, fundamentalmente, com o intuito de alcançar a promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional, bem como a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores e trabalhadoras, no que concerne ao emprego e condições de trabalho, mas também no que respeita ao desempenho dos direitos de parentalidade, além de procurar também combater o envelhecimento da população.

A mais recente alteração no âmbito da parentalidade, foi preconizada com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que surgiu no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, alterando o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), tendo, sobretudo, como intuito promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres trabalhadores, assim como a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Tendo como tema central esta matéria, este *Relatório* encontra-se assim composto por quatro capítulos, sendo que o primeiro assenta na descrição das tarefas realizadas no estágio, e assim da entidade onde este decorreu, bem como na exposição do caso escolhido.

Já no segundo *Capítulo*, procurámos, desde logo entender, que o nosso direito interno, está condicionado a normas provenientes do direito internacional, assim como as emanadas pela União Europeia e deste modo, também assim funciona relativamente ao regime da parentalidade. Além disso, à matéria da parentalidade estão subjacentes vários princípios, como são o da conciliação da vida pessoal com a vida profissional; igualdade e não discriminação; e o tempo de trabalho. Princípios estes, que pretendemos também aqui analisar.

De forma mais extensiva, analisaremos, detalhadamente, o regime da parentalidade no sistema jurídico português, segundo o Código do Trabalho, assim como a sua evolução até aos dias de hoje, fazendo referência, ainda que de forma brevíssima, ao regime espanhol, tudo isto no *Capítulo* terceiro.

Uma vez que o *processo* escolhido incide sobre um pedido de horário flexível bem como de tudo que lhe advém, decidimos dedicar o último *Capítulo*, ao regime do horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares,

descrevendo o respetivo procedimento, sobretudo, nas situações em que há, desde logo, intenção de recusa por parte do empregador.

Como não poderia deixar de ser, aludimos também à CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), já que o procedimento do horário flexível, em muito depende do seu parecer. Esta é uma entidade fundamental, uma vez que tem como objetivo salvaguardar os interesses das mulheres e dos homens trabalhadores que, muitas vezes, por medo de perder o seu emprego, se submetem a ordens que violam alguns dos princípios configurados na nossa Constituição, e no próprio Código do Trabalho.

Deste modo, por meio de uma extensiva análise da lei, doutrina e também jurisprudência, com este *Relatório*, pretendemos dar a conhecer as características fundamentais que estatuem o regime da parentalidade, bem como a importância da sua existência, assim como perceber a sua evolução, ao longo de todos estes anos, até aos nossos dias, que em muito contribui, para a proteção dos trabalhadores com responsabilidade familiares, em particular, e para o nosso país, em geral. Não olvidando, logicamente, de relacionar esta matéria, especialmente, o regime do horário flexível, com o nosso caso.

CAPÍTULO I – Enquadramento Prático

1. Descrição da Entidade Onde Decorreu o Estágio

O presente *Relatório* de estágio teve como principal suporte um estágio curricular, realizado num escritório de advocacia, denominado SSM ADVOGADOS, em Coimbra, sito na Rua do Brasil, n.º 330, tendo a Dra. SANDRA SOFIA MOURA, advogada, como minha supervisora.

Primeiramente, devo dizer que, resolvi enveredar pela vertente do “Estágio Curricular” por sentir que esta via é suscetível de possibilitar um maior contacto com área da Solicitadoria e sobretudo com a área de Solicitadoria de Empresa. Durante o 1.º ano de Mestrado, e até mesmo durante a Licenciatura em Solicitadoria e Administração, apenas temos uma perspetiva teórica das coisas, e a prática, essa, só é exercitada ao longo da vida, com as dificuldades diárias, típicas de um escritório forense.

Assim, decidi realizar o meu estágio com a Dra. SANDRA MOURA, pois senti que esta me poderia transmitir os conhecimentos práticos compatíveis com a área de Solicitadoria de Empresa. As áreas fulcrais do seu escritório são exatamente as condicentes com as áreas do Direito tratadas no ramo deste Mestrado.

A SSM ADVOGADOS, fundada no ano de 2002, trabalha, sobretudo, com as áreas do Direito do Trabalho, Direito Administrativo, Direito da Insolvência, e do Direito Comercial. O meu estágio teve o seu foco, essencialmente, na área do Direito do Trabalho.

No que toca às funções, propriamente ditas, desempenhadas pela SSM Advogados, esta está direcionada para a prestação de serviços jurídicos a particulares, mas essencialmente às empresas, nomeadamente, através da realização de contratos de trabalho, renovações, e cessação dos mesmos. Realiza também cartas de cobrança de dívida, respostas a reclamações, certificação e autenticação de documentos, reconhecimento de assinaturas, entre outros serviços que lhe sejam oportunamente solicitados. O acompanhamento é ainda feito, se necessário, em tribunal.

A Dra. SANDRA, conta com o auxílio permanente, nas tarefas do escritório, de cinco colaboradoras que promovem também uma maior aproximação com os seus clientes, estando diariamente ao seu dispor, sobretudo através dos contactos telefónicos, tratando-os sempre pelo “nome”, o que contribui tanto para uma maior proximidade

com o cliente, como também para uma maior credibilidade e confiança nos serviços prestados pela SSM Advogados.

2. Descrição das Tarefas Realizadas

Sempre encarei o estágio, com muito entusiasmo, como uma forma de obter conhecimento prático e teórico, e sinto que a Dra. SANDRA conseguiu transmitir esses ensinamentos, mormente ao permitir o contacto com os clientes, com profissionais da área do direito, a facilitar uma visão fidedigna do dia-a-dia de um escritório, tudo isto fez com que eu crescesse e despertasse para o mundo profissional.

No estágio, estive sempre ao lado da minha supervisora, com a finalidade de ver mais de perto todas as suas tarefas, bem como, o modo como eram desempenhadas.

Devo salientar, que, muitas vezes, quando a Dra. SANDRA não podia estar presente para me orientar com as tarefas a desempenhar, tive uma grande ajuda por parte das suas colaboradoras, também elas admiráveis profissionais, que, sem nada receber em troca, me auxiliaram e ajudaram neste estágio: a Dra. INÊS, a Dra. FILIPA, a Dra. MÓNICA, a Dra. BEATRIZ, e a Dra. DIANA.

Deste modo, durante os 7 meses de estágio, consegui adquirir, a meu ver, muito conhecimento, prático e teórico. Realizei variadas e distintas tarefas, tais como, a elaboração de contestações, defesas (sobretudo na área das contraordenações, defesas por excesso de velocidade, etc.), reconhecimentos de assinatura, registos de veículos, reclamação de créditos, injunções. Tive, ainda, a oportunidade de ir aos postos locais dos CTT, e assistir a reuniões com clientes que diariamente expunham os seus casos no escritório.

Como referi, o meu estágio baseou-se sobretudo na área do Direito do Trabalho, e por isso, realizei contratos de trabalho, renovações dos mesmos, respostas a reclamações, Relatórios Únicos (relativos à atividade social das empresas, referente ao ano anterior), alterações de horário, bem como, de categoria profissional, cartas de advertência, entre muitas outras coisas relacionadas.

Pude consultar também diversos processos existentes no escritório e, neste contexto, de todos os processos que tive a oportunidade de analisar, achei pertinente o

processo de um pedido de horário flexível, enquadrado no Direito do Trabalho, e que irei abordar de seguida.

3. Exposição do Caso Concreto

A, trabalhadora, pediu a **B**, entidade empregadora, a 04/11/2015, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, de forma a conseguir garantir o apoio necessário ao seu filho, com menos de 12 anos de idade.

Deste modo **A** pretendia que, após o dia 04/12/2015 e até 21/09/2018, o seu horário passasse a estar compreendido entre as 9h00 e as 18h00 nos dias úteis (de segunda-feira a sexta-feira), dentro dos limites previstos na Lei. A esta carta, **A** anexou a declaração comprovativa da vida em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge, e filho, bem como o horário do menor, e ainda a declaração da entidade patronal do seu cônjuge.

Posto o descrito, **B** respondeu que a declaração apresentada, que dizia respeito ao horário do cônjuge, não permitia obter uma análise clara, pelo que a mesma não foi aceite pela empresa. Deste modo **B** pediu a **A** para que entregasse uma nova declaração, informando o horário de trabalho exercido pelo seu cônjuge, mostrando claramente o horário de início e termo do período normal de trabalho, bem como do intervalo de descanso diário e de descanso semanal e se usufruía ou não de isenção de horário.

A fez um novo envio da declaração da entidade patronal do seu cônjuge, onde constava que o mesmo estaria na empresa desde 15/01/2015, com um horário de trabalho das 8h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e ao domingo, a exercer funções de ajudante de eletricista, deslocando-se por todo o território nacional.

B indeferiu o pedido com base no art. 57.º, n.º 2 do CT, (“o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...”), e fundamentando que, uma vez que a loja trabalha das 9h00 às 21h00, de segunda a domingo, com cerca de 18 trabalhadores na caixa, seria necessária a organização dos seus horários de trabalho de forma concertada e planeada, uma vez que todos efetuavam trabalho por turnos. E que, deste modo, a aceitação de tal proposta,

acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores da secção, o que, significava uma violação do princípio da igualdade, já que **A** seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.

Alegou ainda **B**, que o facto de **A** solicitar o cumprimento da prestação de trabalho somente em dias úteis, produziria na empresa, a necessidade de contratar um funcionário para os fins de semana. E que quando foi admitida, sabia que teria de cumprir com o horário por turnos, tendo dado a sua anuência. Alegando ainda que o facto de o cônjuge cumprir um horário compatível com a hora em que terminava a atividade letiva do filho, permitiria dar o auxílio necessário ao fim de semana, ao menor.

Posto isto, **A** insatisfeita com tal indeferimento e fundamentação, veio refutar os argumentos de recusa. Afirmou que o seu pedido, ao contrário do argumentado por **B**, não violava o princípio da igualdade em relação aos demais trabalhadores, uma vez que vem enunciado no art. 56.º do CT, que “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.”.

Acresce que, o pedido passaria por manter as folgas rotativas, apenas modificando o horário de entrada e saída nos dias úteis, e por isso não acarretaria a contratação de mais trabalhadores ao fim de semana.

A alegou ainda que à data do contrato, não tinha filhos, e que embora o marido tivesse um horário das 8h00 às 17h00, o mesmo deslocava-se, diariamente, para diversos pontos do país, e deste modo nunca chegava a casa antes das 19h/20h, chegando mesmo a haver noites em que pernoitava fora de casa. Logo, o horário do marido, nem sempre se mostrava compatível com as necessidades da criança.

B, remeteu então, por determinação legal, todo o processo para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), de forma que esta apreciasse a legalidade de tal pedido.

A CITE, emitiu um parecer no sentido de conceder o regime de horário de trabalho flexível, dando razão a **A**, por considerar que a entidade empregadora não apresentou razões concretas em como o horário requerido pela funcionária colocava em

causa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados. Tal entidade acusou ainda **B** de ter excedido o prazo de 5 dias para envio à CITE, do processo para sua apreciação (art. 57.º, n.º 5, do CT). Pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação de intenção de recusa em 24/11/2015, o prazo para enviar à CITE terminava no dia 07/12/2015, tendo ocorrido, apenas no dia 11/12/2015.

B descontente com o parecer da CITE, reclamou, dizendo primeiramente que a carta de 18/11/2015, não é a decisão final, e que o prazo aludido no Parecer, foi cumprido, já que a decisão final foi remetida a 27 de novembro e recebida pela trabalhadora a 2 de dezembro, e que assim, só no dia 7/12/2015 começou a contar o prazo para envio à CITE, tendo terminado a 12/12/2015.

Ora, a CITE veio responder à reclamação relativa ao Parecer n.º 9/CITE/2016. Assim, esta entidade veio referir que o dito parecer foi elaborado com base nos elementos enviados por **B**, e neles não constava a carta de 27/11/2015, enviada à trabalhadora com o indeferimento do pedido final. No entanto, e apesar de tal, diz que **B** poderá ter excedido o prazo de 20 dias, previsto no art. 57.º, n.º 3, do CT, uma vez que recebeu o pedido da trabalhadora a 06/11/2015. A comunicação de intenção de recusa deveria ter sido enviada à trabalhadora a 26/11/2015, e não a 27/11/2015.

Como já havia referido no Parecer, a CITE reforçou ainda que apesar da entidade empregadora ter apresentado motivos possíveis justificadores de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrou objetivamente que o horário requerido colocava em causa esse funcionamento, já que a empresa não concretizou os períodos de tempo que, a seu ver, deixariam de ficar assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

A CITE sublinhou ainda que, não sendo possível à empresa conceder inteiramente o horário flexível pedido pela trabalhadora, que ao menos tal horário lhe fosse dado pelo maior tempo possível, de modo a discriminar positivamente os trabalhadores com responsabilidades familiares que solicitassem o horário flexível.

Face ao exposto, **B** intentou uma ação declarativa de simples apreciação contra **A**, apresentando os argumentos já descritos, e acrescentando que se o pedido de horário de trabalho em regime flexível de **A** fosse aceite, não tardaria muito para que houvessem novas solicitações, e ainda que, **A** trabalhava no supermercado há 11 anos tendo sempre

cumprido aquele horário de trabalho, apesar do seu único filho ter nascido há 9 anos significando isto que até à data da solicitação, **A** sempre conseguiu conciliar as suas responsabilidades parentais com as suas obrigações pessoais.

B alegou ainda que o horário flexível pedido por **A**, das 9h às 18h, colocaria em risco o funcionamento da loja, já que o período compreendido entre as 18h e as 20h e os fins de semana, era o período em que o estabelecimento comercial de **B**, obtinha o maior número de vendas, e que por isso necessitava também de um maior número de colaboradores na loja. Pelo que a aceitação do pedido de **A** causaria no mínimo o aumento da carga horária dos restantes trabalhadores da secção e no máximo a necessidade de contratar alguém para colmatar a indisponibilidade de **A** para trabalhar durante aqueles períodos.

Na petição inicial, **B** veio ainda pronunciar-se acerca do incumprimento referido pela CITE, dizendo assim que o dito prazo de remissão do processo para a CITE não foi ultrapassado, e que recebeu o pedido no dia 10 de novembro e assim o prazo só terminaria a 30 de novembro, sendo que a decisão foi encaminhada para **A** no dia 27 do dito mês.

Ora, perante o descrito, **A** veio contestar, e entre variados argumentos, acusou **B** de ter ultrapassado o prazo de 20 dias a que alude o art. 57.º, n.º 3, do CT, alegando que **B** dispunha de 20 dias contados a partir da receção do pedido de **A** para comunicar a sua decisão. Sendo que **B** rececionou o pedido de horário flexível a 06/11/2015 e deveria ter enviado à trabalhadora a intenção de indeferimento do pedido a 26/11/2015, e no entanto enviou a 27/11/2015, o que nos termos do art. 57.º, n.º 8 do CT, faz presumir que o empregador aceita o pedido feito pelo empregador.

A, argumentou também que, com a afirmação “Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a gerência vem pela presente recusar o v/pedido de flexibilização de horário”, o processo, enfermava procedimentalmente de uma nulidade, e que o mesmo não se verificava se **B** “tivesse antes dito que era *sua intenção* recusar o pedido de horário flexível”.

Com efeito, argumentou **A**, que **B** alegou que o seu pedido implicaria uma mudança drástica na organização dos tempos de trabalho, no entanto não comprovando o que pretendia dizer com tal expressão.

Quanto à alegação de **B**, no artigo 15.º da petição inicial, que se verificaria a violação do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores. **A**, veio sublinhar que o que estava em causa eram os “princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, nas aceções constantes nos artigos 59.º, n.º 1, al. b), 67.º, n.º 1 e 68.º, n.º 4 da Constituição da República Portuguesa”. E que **B**, apenas se preocupou com os seus convenientes interesses e que nunca facilitou os horários aos seus trabalhadores, cingindo-se à sua afixação de forma que mais lhe convinha.

Relativamente ao receio de **B** de que outros trabalhadores pudessem exigir o mesmo direito, **A** referiu não poder ser prejudicada devido ao temor deste de atribuir o horário flexível a mais trabalhadores.

Ainda quanto ao que alegou **B**, que outro motivo para a improcedência, seria o facto da **A** ter requerido o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias uteis e que, o cumprimento de tal horário levaria à necessidade de contratar um novo trabalhador para os fins de semana, **A** veio contradizer estes factos referindo que, à data, **B** tinha à sua disponibilidade diversas trabalhadoras em regime de part-time ao fim de semana.

Para a trabalhadora, o que **B** revelou na ação, foi apenas a preocupação e o interesse restrito do seu negócio, o qual não poderá colidir com os seus direitos, principalmente impondo restrições ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e à paternidade.

Reforçando esta ideia, **A** referiu que já em outras situações o estabelecimento comercial de **B** havia demonstrado que se encontrava bem organizado. Inclusive, **A** esteve de baixa médica, e no dia 02/03/2016 recebeu uma comunicação na qual lhe era indicada uma alteração de secção, onde era explanado que havia sido feita uma reorganização da loja e que por isso teria de passar para a secção da padaria, tendo **B** entregue a **A** um horário de trabalho, das 9h00 às 18h00, com intervalo para almoço das 14h00 às 15h, todos os dias da semana, em regime de folgas rotativas, à exceção do fim de semana em que **A** teria de fazer o horário de abertura e fecho da loja. Pelo, que a conceção do horário flexível, das 9h00 às 18h00 com intervalo para almoço das 14h00

às 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas rotativas não traria qualquer transtorno na organização interna da empresa.

Em 2018, por ata de audiência de discussão e julgamento, foi então acordado que, de segunda a sexta-feira, o horário da trabalhadora, seria das 9h00 às 18h00, excetuando às terças, onde a mesma teria o horário de abertura onde iniciaria funções às 08h:30m.

Ficou ainda estipulado que a trabalhadora teria de entregar mensalmente o horário do menor do ATL, de modo a ser elaborado o horário de sexta-feira, e consoante o mesmo, seria atribuído, ou não à trabalhadora o horário de fecho.

Por fim, ficou ainda acordado pelas partes, que o horário da trabalhadora se iria manter até ao dia 21 de setembro de 2018, altura que o menor completava os 12 anos de idade.

CAPÍTULO II – Princípios Norteadores em Matéria da Parentalidade

1. Enquadramento no âmbito do Direito Internacional, do Direito da União Europeia e ao Nível Constitucional

Na esteira de GUILHERME MACHADO DRAY, a tutela da parentalidade, nela se incluindo a maternidade e a paternidade, resulta de fontes de direito internacional, tem consagração constitucional e, complementarmente, encontra-se prevista, em sede de legislação ordinária, no CT.¹

Posto isto, torna-se fulcral, realizar um enquadramento, não só do Direito interno, como também do Direito Internacional e do Direito da União Europeia.

1.1. A Organização Internacional do Trabalho

O tema da parentalidade está presente na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), adotada pela ONU (Organização das Nações Unidas), no ano de 1948, quando é referido, nos termos do seu art. 25.º, n.º 2, que “A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma proteção social.”².

Configura-se também de extrema importância, fazer uma breve menção à Convenção sobre os Direitos da Criança. Trata-se de um dos grandes tratados internacionais elaborados pela ONU, em 20 de novembro de 1989 e ratificada por Portugal, em 21 de setembro de 1990.

No preâmbulo da Convenção, a ONU destaca a importância da família, do apoio à mesma, e a sua contribuição para o bem-estar da criança. A família é vista como “elemento natural e fundamental da sociedade e meio natural para o crescimento e bem-estar de todos os seus membros, e em particular das crianças” e, por essa razão, deve

¹ DRAY, Guilherme Machado, “O princípio da proteção do trabalhador – (Teses de doutoramento)”, Coimbra: Almedina, 2015, p. 716.

² Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, disponível em: <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>.

“receber a proteção e a assistência necessárias para desempenhar plenamente o seu papel na comunidade”³.

Na mesma linha de pensamento, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), considera que “existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco”, e, por essa razão, é “urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas;”⁴.

Sublinhe-se que a OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1919, e que tem como objetivo primordial a justiça social, bem como os direitos humanos a nível laboral admitidos internacionalmente. Composta por representantes dos governos de cada país membro, juntamente com os trabalhadores e empregadores, a OIT, conta, hoje em dia, com cerca de 187 Estados Membros, incluindo Portugal, um dos seus países fundadores.

A OIT labora com o intuito de instituir medidas internacionais de trabalho, deste modo, aplicando-as por meio de convenções e recomendações. A eliminação do trabalho forçado, assim como o infantil, a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no emprego são algumas dessas medidas ao nível laboral.

Em Portugal, para que as Convenções vigorem no nosso ordenamento jurídico, é necessário que sejam ratificadas e depois publicadas no Diário da República, nos termos do art. 8.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa.

³ Convenção Sobre os Direitos da Criança, disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_sobre_direitos_da_crianca.pdf.

⁴ Como se observa pela leitura do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/constituicao-da-organizacao-internacional-do-trabalho>.

É necessário realçar, ainda, que a ratificação das Convenções adotadas pela OIT por parte de cada país membro, não é obrigatória. No entanto, qualquer país que se torne membro da referida organização, deverá respeitar e promover os princípios da mesma. Uma vez ratificada, a Convenção acarreta por parte desse país, a adoção e implementação das medidas aí dispostas, na legislação nacional.

Dentro das diversas Convenções que têm sido, ao longo dos anos, emanadas pela OIT, devemos destacar essencialmente duas, que dizem respeito à matéria da parentalidade. Deste modo:

- **Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares.**

A Convenção n.º 156⁵ diz, então respeito aos trabalhadores com responsabilidades familiares. Esta foi adotada pela OIT, em Genebra, tendo sido concluída em 1981. A mesma entrou em vigor na ordem internacional a 11 de agosto de 1983, e entrou em vigor em Portugal, a 2 de maio de 1986.

Nos termos do art. 1.º, n.º 1 da referida Convenção, esta “aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.”.

Com a leitura deste n.º 1, podemos, desde já, constatar que a preocupação com o bem-estar da família e desta forma, com a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais tem vindo a acompanhar o legislador desde o século passado.

A Convenção, no seu art. 4.º, preceitua que, com o “fim de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, devem tomar-se todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

a) Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego;

⁵ Convenção n.º 156, relativa à Igualdade De Oportunidades e de Tratamento Para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores Com Responsabilidades Familiares, disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_156_oit_responsabilidades_familiares.pdf.

b) Ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social.”

Devem também ser tomadas medidas, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das coletividades locais ou regionais, e a promoção de serviços e instalações de cuidados à infância e ajuda às famílias (art. 5.º).

Nos termos do artigo 8.º, as responsabilidades familiares jamais poderão constituir um motivo válido para justificar o fim a uma relação laboral. Ora, não poderíamos estar mais de acordo, pois, é também nossa opinião de que não faz qualquer sentido que o empregador faça cessar o contrato de trabalho que mantém com a trabalhadora, com a justificação de que ela falta regularmente por acompanhar o seu filho menor, que tem uma doença crónica e que regularmente tem consultas de acompanhamento médico.

- **Convenção n.º 183, relativa à Proteção na Maternidade**

Outra das Convenções relacionadas com o tema da parentalidade, é a Convenção n.º 183⁶, respeitante à proteção da maternidade. Esta foi adotada pela OIT, em Genebra, no ano de 2000, tendo em 07 de fevereiro de 2002, entrado em vigor na ordem internacional, e em Portugal a 08 de novembro de 2013.

Esta convenção determina, essencialmente, normas base para a proteção da trabalhadora, durante a gravidez, e após a mesma. Aplica-se, como refere o seu art. 2.º, n.º 1, “a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente.”.

Segundo o seu art. 3.º, qualquer estado membro, deve adotar medidas necessárias que proíbam a execução de qualquer trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente, prejudicial para a mulher grávida ou em fase de amamentação, afete este a saúde da criança, ou da própria mãe.

A referida convenção estabelece ainda, dentro das suas variadas medidas, quanto à duração da licença de maternidade por parte da trabalhadora, que esta não pode ser inferior a 14 semanas (art. 4.º, n.º 1), tendo obrigatoriamente de ser gozado um período de seis semanas após o parto (art. 4.º, n.º 4).

⁶ Convenção n.º 183, relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Proteção da Maternidade, disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2012/08/15300/0415904165.pdf>.

Segundo esta Convenção, a trabalhadora durante a licença de maternidade, deve receber prestações pecuniárias, devendo as mesmas ter um “valor que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.” (art. 6.º, n.º 2).

Relativamente à proteção do emprego e à não discriminação, o seu art. 8.º define que é proibido despedir uma mulher durante a gravidez, durante a licença, ou durante o período, estipulado pela legislação nacional, a seguir ao seu regresso ao trabalho. Excetuando se se tratar de causas não inerentes à gravidez, ao nascimento da criança, ou à amamentação. Ou seja, uma mulher grávida pode ser despedida, desde que não seja por estar grávida, e assim sendo cabe ao empregador fazer prova do seu despedimento, e que tais motivos não estão relacionados com aos fatores relativos à maternidade, sejam eles, gravidez, amamentação, ou a própria licença de maternidade.

Tal Convenção, determina a eventualidade da mulher ter de amamentar o seu filho durante o período laboral, e deste modo atribui-lhe o direito de suspender o trabalho por um ou vários períodos que achar mais convenientes, ou à redução do seu tempo de trabalho diário, sendo que tais interrupções devem ser contabilizadas como tempo de trabalho e assim pagas (art. 10.º, n.º 1 e 2, da Convenção n.º 183).

Concluímos assim, após uma análise atenta e simplificada das Convenções n.os. 156 e 183 da OIT, que estas contribuem em muito para a matéria da parentalidade, protegendo, sobretudo, os trabalhadores com responsabilidades familiares e também realçando que a gravidez de uma mulher não deve ser motivo para discriminação, e que se esta existir, a mulher tem assim uma proteção.

1.2. O Direito da União Europeia

Portugal aderiu à Comunidade Económica Europeia (CEE), atualmente denominada de União Europeia (UE), no ano de 1986, e desde então, ficou de certo modo, subordinado à ordem jurídica comunitária.

Nos termos do art. 288.º, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), para poderem exercer as competências da União, as instituições adotam regulamentos, diretivas, decisões, recomendações, e pareceres. O Regulamento, segundo o 2.º parágrafo do artigo em questão, “É obrigatório em todos os seus

elementos, e diretamente aplicável em todos os Estados-Membros”. E segundo o 3.º parágrafo, a “diretiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios.”⁷.

Deste modo, é pertinente falarmos, de forma breve, de alguns diplomas criados pela UE, respeitantes à matéria da parentalidade.

Primeiramente, devemos destacar, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁸. Esta é composta pelos direitos fundamentais que dizem respeito a todos os cidadãos pertencentes à União Europeia. Tal Carta, foi proclamada em 7 de dezembro de 2000. No entanto, só começou a produzir os seus efeitos, com algumas alterações introduzidas, aquando da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, no ano 2007.

Na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, podemos ver como a parentalidade se encontra bem presente, particularmente, pela leitura do art. 9.º, que permite o direito do cidadão contrair casamento e constituir família. O art. 24.º também refere o direito à proteção e bem-estar por parte das crianças.

É ainda pertinente mencionar o art. 33.º, n.º 1, da referida Carta. Segundo este preceito legal, é garantida a proteção da família, do ponto de vista jurídico, social, e económico. E o seu n.º 2, refere ainda que, para que possa ser assegurada a conciliação da vida pessoal com a profissional “todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho”.

Por fim, igualmente importante, é o seu art. 34.º, n.º 1, que admite o direito ao acesso às prestações de segurança social e aos serviços sociais, que atribuem proteção nos casos de maternidade, doença, acidentes de trabalho, etc.

Também relacionado com o Direito da União Europeia, é importante destacarmos algumas Diretivas relacionadas com a parentalidade, assim:

⁷ Tratado Sobre o Funcionamento da união Europeia (Versão Consolidada), disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF.

⁸ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>.

- **Diretiva 92/85/CEE**

A Diretiva 92/85/CEE⁹, de outubro de 1992, tem, ao longo dos anos, sofrido várias alterações, designadamente, pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 20 de junho de 2007, em 2014, com a Diretiva 2014/27/UE, e mais recentemente, em 2019, com o Regulamento (UE) 2019/1243. Esta, diz respeito à “implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho”.

A Diretiva, pretende proteger, de forma adequada, a trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante a nível laboral, atribuindo-lhe, deste modo, alguns direitos.

Entre as várias formas de proteção, é referido a possibilidade de existirem atividades que poderão ser prejudiciais para trabalhadora grávida ou em período de amamentação, e que, se após avaliação, se revelarem nocivas, a mesma não deverá efetua-las, tendo o empregador que adaptar, provisoriamente, as condições de trabalho e, se necessário, também o tempo de trabalho daquela, e se tal não resultar, terá este de mudar o posto de trabalho da trabalhadora (arts. 3.º, 4.º, 5.º, e 6.º).

Esta Diretiva impõem aos Estados-membros, que a trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante, beneficie de uma licença de maternidade não inferior a 14 semanas seguidas, que poderá ser gozada antes e/ou depois do parto, sendo que a licença deve incluir uma licença de maternidade forçosa de, pelo menos, 2 semanas, que deverão ser repartidas antes e/ou após o parto (art. 8.º).

O artigo 9.º dispõe ainda, que a trabalhadora grávida, tem direito a faltar ao trabalho para exames pré-natais, sem perda de salário, no caso dos referidos exames terem de ser realizados durante o período de trabalho.

E por fim, devemos citar ainda o art. 10.º, que proíbe o despedimento de trabalhadora desde o início da sua gravidez, e fim da licença de maternidade, pela sua condição. E no caso de despedimento, por qualquer motivo não relacionado com o estado de grávida, deve ser devidamente justificado, por escrito, pelo empregador.

⁹ A Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>.

- **Diretiva 2006/54/CE**

Outra Diretiva, considerada relevante para o tema da parentalidade, é a Diretiva 2006/54/CE¹⁰, “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”.

Segundo o parágrafo 23 da Diretiva em questão, que “Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”.

Assim, a título de exemplo, não será justo que entre dois trabalhadores, um do sexo masculino, outro do sexo feminino, aquando de uma candidatura a um emprego, o empregador opte pelo trabalhador, uma vez que a trabalhadora, por ser mulher, e jovem, poderá engravidar futuramente, o que consequentemente acarretará menos vantagens para o empregador. Perante este exemplo, consideramos que não deverá haver qualquer tipo de discriminação, inclusive em questões relacionadas com a maternidade.

No entanto, e como refere CAROLINA NARCISO “apesar de ser a mulher a engravidar, consideramos que o papel do pai não pode ser desvalorizado devido à sua importância no desenvolvimento familiar e, por esse motivo, somos da opinião de que esta Diretiva não deveria apenas abordar a mulher como o centro da discriminação aquando da maternidade, mas também o pai que se veja nesta situação, visto que estes têm cada vez mais um papel preponderante na vida familiar e que uma mulher precisa de apoio durante e após a gravidez.”¹¹.

¹⁰ 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), disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1686061340210>.

¹¹ NARCISO, Carolina Duarte, “*A Evolução da Proteção Social da/na Parentalidade em Portugal: interpretação e avaliação crítica*”, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, setembro de 2022, p. 51.

- **Diretiva (UE) 2019/1158**

Por fim, devemos referir a Diretiva (UE) 2019/1158¹², “relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores”, que revogou a Diretiva 2010/18/EU, de 8 de março de 2010.

O grande objetivo da Diretiva em análise, é promover um maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional dos trabalhadores com responsabilidades familiares, aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho, e também a partilha equitativa de encargos relativamente a prestação de cuidados entre homens e mulheres.

Ora, “as mulheres acabam por ter um desafio quotidiano, por vezes esgotante, no que respeita à conciliação entre o seu papel de mãe e a sua carreira profissional e, também, quanto ao seu papel de cuidadoras no seio familiar, conduzindo a falta de tempo, o cansaço e a pressão a que, mulheres profissionalmente muito aptas, abdicuem da sua carreira, para acudirem às necessidades familiares.”¹³.

Assim, a referida Diretiva estabelece requisitos mínimos a serem cumpridos pelos Estados-membros, como o direito à licença de paternidade, que estabelece que os progenitores, ou um segundo progenitor equiparado, tenham direito a uma licença parental de 10 dias úteis, que deve ser usufruída aquando do nascimento da criança do trabalhador, nos termos do art. 4.º, n.º 1.

Nos termos do art. 5.º da presente Diretiva, o trabalhador tem direito a uma licença parental remunerada de quatro meses, até ao limite máximo de oito anos da criança, podendo este número ser inferior, de acordo com a fixação de cada Estado-membro.

Por fim, outro artigo que não podemos deixar de frisar, é o art. 9.º, n.º 1, que diz respeito aos regimes de trabalho flexíveis. Segundo este, o trabalhador com filhos até uma certa idade, não inferior a oito anos, tem direito a solicitar regimes de trabalho flexíveis, para poder prestar os cuidados necessários à criança. Estes regimes podem ser,

¹² Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>.

¹³ Família com Direitos, A conciliação entre a vida profissional e familiar dos pais e dos cuidadores: a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20/6/2019, disponível em: <https://familiacomdireitos.pt/a-conciliacao-entre-a-vida-profissional-e-familiar-dos-pais-e-dos-cuidadores-a-diretiva-ue-2019-1158-do-parlamento-europeu-e-do-conselho-de-20-6-2019/>.

o regime do teletrabalho, horário de trabalho flexível, ou redução de horas de trabalho¹⁴, e no caso do empregador rejeitar tal pedido, este deve fundamentar a razão de o ter recusado (art. 9.º, n.º 2). Sobre este tema, mais concretamente o regime de horário flexível, iremos abordar mais exaustivamente no último *Capítulo*, por ser objeto do nosso processo.

1.3. A Proteção em Termos de Dignidade Constitucional da Parentalidade

Sabemos de antemão, que a Constituição da República Portuguesa (CRP), é a lei base e, por isso, o mais importante diploma legal do Estado português, estando no topo da pirâmide hierárquica e assim, tal como nos enuncia o art. 3.º, n.º 3, da mesma, “a validade das leis e dos demais atos do Estado, das regiões autónomas, do poder local e de quaisquer outras entidades públicas depende da sua conformidade com a Constituição.”.

Segundo GOMES CANOTILHO, “ (...) a lei constitucional não é apenas (...) uma simples lei incluída no sistema ou no complexo normativo-estadual. Trata-se de uma verdadeira ordenação normativa fundamental dotada de *supremacia* – supremacia da constituição – e é nesta supremacia normativa da lei constitucional que o «*primado do direito*» do estado de direito encontra uma primeira e decisiva expressão.”¹⁵.

Posto isto, a parentalidade também está evidenciada na nossa Constituição.

No seu art. 36.º, faz-se referência aos especiais cuidados no que diz respeito à família, casamento e filiação, e no art. 67.º, destaca-se a relevância da família para a sociedade, e que esta, deve ter direito à proteção pela sociedade e pelo Estado. Assim, a cooperação com os pais na educação dos filhos, a promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar (quanto a esta medida, devemos remeter para o art. 59.º, n.º 1, al.^a b, da CRP, em que todos os trabalhadores têm direito à organização do seu trabalho de forma a que seja facultada a realização pessoal, bem como a conciliação da atividade profissional com a familiar), ou a regulamentação da procriação assistida, são algumas das obrigações que competem ao estado para proteger as famílias.

¹⁴ Cfr. Art. 3.º, n.º 1, al.^a f) da Diretiva (UE) 2019/1158.

¹⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes, “*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*”, 7ª edição, Coimbra: Almedina, 2003, pp. 245 e 246.

O art. 68.º, n.º 1, da CRP, define que tanto os pais como as mães, têm direito a proteção por parte da sociedade e do Estado, no que tange à sua insubstituível ação respeitante aos filhos, acrescentado no seu n.º 3 que “as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias”, quanto a este número, devemos fazer uma remissão para o art. 59.º, n.º 2, al.ª c), da CRP, incumbindo ao Estado assegurar as condições dos trabalhadores, especialmente tratando-se de trabalhadora grávida, ou em situação de pós parto.

A mãe e o pai trabalhadores, têm também o direito de faltar ao trabalho, por período adequado, por questões relacionadas com a criança (art. 68.º, n.º 4, da CRP).

Uma diferença notável, e que não podemos deixar de destacar, é a revisão constitucional de 1982, pois na 1.ª versão da nossa Constituição, de 1976, o art. 68.º, apenas fazia referência à maternidade, protegendo-se somente a trabalhadora, mulher. Com a revisão constitucional de 1982, além da maternidade, atribui-se também proteção ao trabalhador, homem, alterando-se, aliás, a epígrafe do artigo, passando esta de “maternidade”, para “paternidade e maternidade”.

Outra alteração, notável, foi a revisão constitucional de 1997. O art. 68.º, n.º 4, da CRP, passou a atribuir dispensa de trabalho, por período adequado, aos pais e mães, por necessidades relacionadas com a criança, bem como do agregado familiar.

Para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, “Facto de particular significado é a ênfase posta na afirmação da *igualdade dos pais e das mães*, que decorre do enunciado dos n.ºs. 1 e 2, quer no respeitante às tarefas em relação aos filhos, quer na consideração social e constitucional do valor da maternidade e da paternidade. Trata-se de um corolário do princípio da igualdade entre homens e mulheres (cfr. art. 13º -2) e, em particular, da igualdade dos cônjuges, sobretudo no que concerne à manutenção e educação dos filhos (art. 36º-3, 2ª parte).”¹⁶.

¹⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, “*Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*”, 4ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, S.A., 2014, p. 864.

Deste modo, e segundo JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, “A referência do artigo 68.º aos pais e às mães – ou à paternidade e à maternidade – reafirma, de modo inequívoco, o *princípio da igualdade entre progenitores na relação com os filhos*.”¹⁷.

2. Princípio do Tempo de Trabalho

Um dos conceitos ligados à proteção da parentalidade, é o tempo de trabalho. Nos termos do art. 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT), “considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte”.

Este preceito legal é extremamente relevante, pois ajuda-nos a definir o período de horas de trabalho. Segundo FRANCISCO LIBERAL FERNANDES “A duração e a organização do tempo de trabalho são importantes para a qualidade no trabalho, na medida em que são indissociáveis da tutela da saúde, da segurança no trabalho e do bem-estar (pessoal e familiar) do trabalhador; (...)”¹⁸. Desta forma, a delimitação do tempo de trabalho, permite a concretização do direito de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A lei dá ao trabalhador, a possibilidade deste modificar o modo de organização do seu tempo de trabalho, assim, através dos artigos 54.º a 60.º, do CT. Deste modo, os trabalhadores que tenham um filho, com idade não superior a um ano, que padeça de qualquer deficiência, ou doença crónica, têm direito a uma redução do seu horário normal de trabalho, em 5 horas, semanalmente, para prestarem auxílio aos filhos (art. 54.º, n.º 1). No entanto, tal direito não se observa, se um dos trabalhadores não exercer qualquer atividade profissional, ou não estiver impedido de exercer o seu poder paternal¹⁹. O n.º 3, do mesmo artigo, prevê ainda que, no caso dos dois trabalhadores

¹⁷ MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, “*Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I*”, 2ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, S.A., 2010, p. 1375.

¹⁸ FERNANDES, Francisco Liberal, “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, CIJE (Centro de Investigação Jurídico Económica), Biblioteca Red, 2018, p. 83.

¹⁹ Cfr. Art. 54.º, n.º 2, CT.

poderem exercer o direito à redução de horário, esta pode ser exercida por qualquer um, ou pelos dois em períodos sucessivos²⁰.

Já no caso de se tratar de filho com idade inferior a 12 anos, ou de qualquer idade, com deficiência ou doença crónica, e que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, este tem o direito ao trabalho a tempo parcial²¹, segundo o art. 55.º, n.º 1, do CT. No seu n.º 2, é referido que o direito de trabalhar a tempo parcial, pode ser exercido por qualquer um dos pais ou pelos dois, de forma intercalada, e depois da licença parental complementar.

Curiosamente, no n.º 2, do art. 55.º, vemos que, contrariamente ao que sucede no direito à redução do tempo de trabalho, no direito ao trabalho a tempo parcial não há menção de que este é negado a um progenitor caso o outro não exerça qualquer atividade profissional. Para o legislador, esta condição aparenta ser, aqui, insignificante.

Portanto, o período normal de trabalho no regime de tempo parcial, diz respeito a metade do tempo realizado a tempo completo numa situação equiparável, e de acordo com a solicitação do trabalhador, poderá ser efetuado diariamente, de manhã ou à tarde, ou em três dias por semana, (art. 55.º, n.º 3, CT). No entanto, a execução de trabalho a tempo parcial, pode ainda ser prorrogada até dois anos, e no caso de terceiro filho ou mais, até três anos, e no caso de se tratar de um filho com qualquer deficiência ou doença crónica, quatro anos, (art. 55.º, n.º 4, CT). Deste modo o trabalhador, durante o tempo que beneficie deste preceito, não pode exercer qualquer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, mormente trabalho subordinado ou prestação de serviços fora da sua residência habitual, segundo o n.º 5, do artigo em questão.

Por fim, a prestação de trabalho a tempo parcial cessa no fim do prazo atribuído, ou da sua prorrogação, voltando assim o trabalhador, a prestar trabalho a tempo completo, nos termos do art. 55.º, n.º 6, do CT.

O art. 56.º do CT, prevê também o horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, mas desta modalidade, iremos ocupar-nos, mais à frente.

²⁰ A este propósito veja-se o conceito de período normal de trabalho, que nos termos do art. 198.º, do CT, trata-se do tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

²¹ Cfr. Art. 150.º, n.º 1, do CT, “Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”.

Já o art. 58.º, dispensa a trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no caso em que seja afetada a regularidade da aleitação, da prestação de trabalho organizado, no que toca ao regime de adaptabilidade, banco de horas, ou de horário concentrado. Estas gozam também da dispensa de prestação de trabalho suplementar (art. 59.º, do CT), assim como da dispensa da prestação de trabalho no período noturno (art. 60.º, do CT).

Como refere FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, podemos observar que “Assim, para além da redução do período normal de trabalho, o progenitor pode exercer o direito de assistência através de outras formas relacionadas com a organização do tempo de trabalho, como, por exemplo, a alteração do horário de trabalho, o recurso ao horário flexível, a não realização do trabalho suplementar ou do trabalho noturno, a suspensão do regime de isenção do horário de trabalho, a não sujeição, total ou parcial, aos regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, etc.”²².

3. Princípio da Conciliação da Vida Pessoal com a Vida Profissional

Ao longo do nosso *Relatório*, temos abordado, o princípio da conciliação da vida pessoal com a vida profissional, seja a nível constitucional por meio dos, já abordados, artigos 67.º e 59.º, n. 1, al.^a b), seja nível europeu, por exemplo, pela Diretiva (UE) 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, seja a nível internacional, através da Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, da OIT.

Enquanto princípio norteador do regime jurídico do tempo de trabalho, o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar é, sem dúvida, um dos mais importantes e também o que mais preocupações gera no que toca à parentalidade, já que o trabalho tem uma forte presença na vida das famílias. Na maior parte dos casos, as pessoas têm de trabalhar para garantir o seu sustento, além de que o trabalho contribui também para a realização pessoal dos cidadãos, que ao mesmo tempo têm de cuidar dos

²² FERNANDES, Francisco Liberal, *op. cit.*, p. 32.

filhos, entre outras questões de âmbito familiar, dualidade que muitas vezes se torna impossível de gerir simultaneamente, a família e o trabalho.

Na esteira de MARIA do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Não está já aqui em causa a necessidade de assegurar o descanso e a saúde do trabalhador, mas o objetivo de garantir que a sua atividade profissional seja compatível com tempos livres, que possa dedicar à sua vida pessoal e familiar.”²³.

Refere também, a este propósito GUILHERME MACHADO DRAY, que “(...) o que se pretende, é evitar que a vida profissional do trabalhador esgote toda a sua vida e que deixe um espaço de liberdade para que este possa gozar a sua vida pessoal e familiar, enquanto cidadão livre; o que está em causa, é a preservação de um espaço de liberdade ao trabalhador, durante o qual este se possa dedicar ao lazer, à prática de atividades culturais ou desportivas e à sua família; (...)”²⁴.

O trabalho deve ser sempre compatível com a vida familiar do trabalhador, pois se o trabalho traz realização pessoal, não é menos verdade que tal realização só ficará completa, se além da realização a nível laboral, também possa haver uma realização a nível familiar²⁵.

Atualmente, e como já observámos até aqui, há uma maior preocupação, por parte do nosso país, com a conciliação da vida profissional com a vida familiar, com apoios sobretudo a nível laboral, e isso deve-se, talvez, à significativa diminuição da natalidade, já que o nosso país é um país envelhecido, com tendência a agravar-se, “A população portuguesa é a que está a envelhecer a um ritmo mais acelerado no conjunto dos 27 Estados-membros da União Europeia (UE), segundo o Eurostat. Em 2022, metade da população portuguesa tinha mais do que 46,8 anos de idade, a segunda idade mediana mais elevada no conjunto dos países analisados.”²⁶.

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*”, 5ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 527.

²⁴ DRAY, Guilherme Machado, *op. cit.*, pp. 678 e 679.

²⁵ SILVA, Luís Gonçalves da; MADALENO, Cláudia, “*Conciliation of Work and Family Life in Portuguese Law*”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1 (2021), N.º 2, CIDP – Centro de Investigação de Direito Privado, p. 447.

²⁶ *Jornal Público*, “*Portugal está a envelhecer a um ritmo mais acelerado do que restantes países europeus*” (22 de fevereiro de 2023), disponível em: <https://www.publico.pt/2023/02/22/sociedade/noticia/populacao-portugal-envelhecer-ue-revela-eurostat-2039817>.

Deste modo, o legislador encontrou vários métodos de proteção dos trabalhadores com responsabilidades familiares, com o intuito da conciliação da vida profissional com a vida familiar, através da conceção de métodos especiais de organização de trabalho, licenças, faltas, e ainda dispensas de certos regimes de organização de tempo de trabalho.

Portanto, também no Código do Trabalho é visível a forte preocupação com a conciliação da vida profissional com a vida pessoal. Por exemplo, o art. 127.º, n.º 3, do CT, prescreve que “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”, e dispõe ainda o seu n.º 4, que “O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.”.

Ora, se olharmos para o nosso *processo*, podemos observar que a trabalhadora solicitou à entidade empregadora, a pretensão de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, justamente para conseguir conciliar o seu trabalho, com os encargos da vida familiar, que neste caso seria o devido auxílio ao seu filho.

4. Princípio da Igualdade e Não Discriminação

O art. 23.º e ss., do CT, dizem respeito a um agrupamento de normas, acerca da matéria da igualdade e da não discriminação, pertinentes, que nos ajudam a compreender melhor a proteção atribuída aos trabalhadores.

Deste modo, o art. 23.º, n.º 1, al.^a a), do CT, começa por definir discriminação direta, que ocorre sempre que alguém, em razão de um fator de discriminação, seja sujeito ao tratamento menos favorável, do que o tratamento dado a outra pessoa, numa situação equiparável. Já a al.^a b), contrariamente, define discriminação indireta como sendo aquela em que perante uma disposição, critério, ou prática, aparentemente neutra, esta seja suscetível de colocar alguém por motivo de um fator de discriminação, em desvantagem relativamente às demais, a menos que tal disposição, critério, ou prática, seja devidamente justificada. De seguida, a al.^a c), define trabalho igual, este delimita que o trabalho em que as funções, desempenhadas ao serviço do mesmo empregador, a

desempenhar pelo trabalhador, são iguais, ou objetivamente similares, no que toca à natureza, qualidade e quantidade das mesmas. Por fim, a al.^a d) do artigo em questão, referente ao trabalho de valor igual, define que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador, consideram-se equivalentes, tendo em conta a qualificação ou experiência exigida, responsabilidades atribuídas, esforço físico e psicológico, e às condições em que é desempenhado o trabalho.

Quanto a este art. 23.º devemos ainda mencionar o seu n.º 2, segundo o qual, uma mera instrução com o objetivo de prejudicar alguém com base em algum fator de discriminação, é considerado discriminação.

Já o art. 24.º, do CT, diz respeito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho, o seu n.º 1, prescreve que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”. A propósito do citado, devemos remeter para o art. 13.º, da CRP, respeitante ao princípio da igualdade, no qual podemos observar que o aí disposto, corresponde ao prescrito no art. 24.º, n.º 1, do CT, que depois é concluído pelos seus n.os 2.º e 3.º. Ora, a violação deste preceito legal, constitui contraordenação muito grave (n.º 5).

No entanto, diz-nos o art. 24.º, n.º 3, do CT, que o disposto nos números anteriores relativamente, ao direito à igualdade e não discriminação, também se aplica em situações de tomada de decisões que se baseiem em inteligência artificial, ou algoritmos, e não afeta negativamente a aplicação de disposições relativas a exercício de atividade profissional por estrangeiro ou apátrida (al.^a a)), bem como disposições relativas à, proteção do património genético, gravidez, parentalidade, adoção, *entre outras situações referentes à conciliação da vida profissional com a vida familiar* (al.^a b)). Ora, pelo exposto, como não poderíamos deixar de destacar, há aqui a necessidade

do legislador garantir a conciliação da vida profissional com a vida familiar, neste caso, através da proteção dos casos mencionados.

É importante referir ainda, que o empregador é obrigado a fixar na empresa, em local devidamente observável, a informação concernente aos direitos e deveres do trabalhador, no que toca ao tema da igualdade e não discriminação, sob pena de lhe ser aplicada uma contraordenação leve (art. 24.º, n.os 4 e 5).

Assim, no mesmo âmbito, o art. 30.º, n.º 1, do CT, considera discriminação, a exclusão ou restrição de acesso, em razão do sexo, a candidato a um emprego, ou trabalhador, a certa atividade ou a formação profissional que seja exigida para depois poder ter acesso à dita atividade. Não tendo assim, o sexo de determinado indivíduo, de ser motivo impeditivo de aceder a formações, ou até a um determinado emprego.

Também, o art. 31.º, n.º 1, do CT, alude à igualdade no que toca às condições de trabalho, tendo os trabalhadores, independentemente de se tratar de homem, ou mulher, o direito à igualdade de condições de trabalho e, sobretudo, na retribuição. Quanto a esta norma, não nos parece de todo equitativo, que entre um homem e uma mulher que desempenhem a mesma função numa empresa, com os mesmos anos de experiência, as mesmas valências, e as mesmas horas de trabalho, e ainda assim o homem receba mais. Ora, isto trata-se de discriminação. Deste modo, a desigualdade salarial só se justificará, se fundada em critérios claros, tais como o mérito, a produtividade, assiduidade e antiguidade (art. 31.º, n.º 3).

A propósito do citado, quanto às desigualdades na retribuição entre homens e mulheres, segundo informação veiculada pelo Parlamento Europeu, “As mulheres não só ganham menos por hora, mas também realizam um maior volume de trabalho não remunerado e trabalham menos horas extraordinárias de forma remunerada, sendo que há mais mulheres desempregadas do que homens. Todos estes fatores combinados têm peso na desigualdade salarial entre os sexos - de quase 37% na UE, em 2018.”²⁷. Pois, embora se tenha cada vez mais preocupação com esta matéria, ainda muito há a fazer para que se obtenha uma igualdade salarial entre sexos.

²⁷ Parlamento Europeu, *Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas*, (13 de janeiro de 2020, atualizado em 4 de abril de 2023), disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

Dispõem ainda o n.º 4, do artigo em análise, que licenças, faltas, ou dispensas concernentes à proteção da parentalidade, comuns a homens e mulheres, não poderão ser fundamento de desigualdade salarial entre trabalhadores. Tal norma ajuda assim a reiterar a preocupação do legislador face à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

O art. 31.º, n.º 5, do CT, refere ainda que os sistemas de descrição de tarefas e avaliações de funções, devem assentar em critérios objetivos, que sejam comuns a homens e mulheres, para que desta forma não esteja presente a discriminação com base no sexo, sob pena de se ser aplicada contraordenação grave (n.º 6).

Ora, nos termos do art. 25.º, n.º 1, do CT, o legislador proíbe expressamente qualquer tipo de discriminação por parte do empregador, seja esta, direta ou indireta, em razão dos fatores elencados no art. 24.º, n.º 1, do CT. No entanto, o n.º 2, não considera que se fale em discriminação, no caso de se tratar de requisito que seja justificável e determinante para o exercício da atividade profissional em questão, face à natureza da atividade, ou até do contexto da execução, desde que objetivo seja legítimo e o requisito proporcional. Assim, o n.º 3, aclara que são permitidas diferenças de tratamento fundamentadas na idade, quando estas se verificarem necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, como é o caso de políticas de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional. As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, que expliquem tais comportamentos devem, segundo o n.º 4 do art. em análise, ser avaliadas periodicamente e revistas, no caso de acontecer que já não se justifique.

No caso de discriminação, o trabalhador tem assim, de indicar o(s) trabalhador(es) em relação ao(s) qual/quais se sinta discriminado, competindo ao empregador o ónus da prova de que a distinção no comportamento não se baseia em qualquer fator de discriminação (art. 25.º, n.º 5, do CT). Assim, no caso de determinado trabalhador alegar discriminação, podemos tomar como exemplo, o caso de uma trabalhadora lactante, a mesma terá de indicar o trabalhador face ao qual foi alvo de discriminação. E, contrariamente, ao empregador cabe provar que a medida que adotou para a trabalhadora não se baseou no alegado fator de discriminação, assim como justificar devidamente o porquê de ter imposto tal medida à trabalhadora. Estamos assim, perante um exemplo de discriminação indireta.

Ora, o mesmo se aplica, segundo o n.º 6, “em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador”. Estamos mais uma vez aqui, perante uma medida de combate à discriminação que serve de apoio à proteção da parentalidade.

Quanto a este art. 25.º, devemos ainda ressaltar o seu n.º 8, segundo o qual é completamente proibido, qualquer ato de retaliação, por parte do empregador, pelo facto do trabalhador ter, ou não, acatado com o ato discriminatório.

Já o art. 26.º, enuncia o que fazer no caso de regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação, deste modo, estipula que as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamentos internos de empresa, que estabeleçam profissão, categoria profissional, ou estabeleçam condições de trabalho, mais concretamente retribuição, em categoria profissional que corresponda a trabalho igual ou trabalho de valor igual, respeitante a trabalhadores de um dos sexos, especificamente, serão aplicáveis a ambos (n.os 1 e 2). Igual ocorre, se na disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou trabalhadores, se limite o acesso ao emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional (n.º 4).

A propósito deste tópico e do tema da parentalidade, é relevante mencionar, mais uma vez, a Diretiva 2006/54/CE, 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, já aqui abordada, que entre as suas disposições, menciona no seu art. 9.º, n.º 1, al.^a g), que considera ato discriminatório, e por isso contrário ao princípio da igualdade, baseado no sexo, “Interromper a manutenção ou a aquisição de direitos durante os períodos de licença de parto ou de licença por razões familiares, garantidas legal ou convencionalmente e remuneradas pela entidade patronal;”.

Ainda, segundo o art. 27.º, do CT, as medidas legislativas de período limitado, não se consideram discriminação, se tomadas para benefício de determinado grupo desfavorecido, no âmbito de fator de discriminação, com o intuito de garantir o

exercício, em condições de igualdade, dos direitos determinados na lei, ou corrigir casos discriminatórios, quando estes permaneçam na vida social. Assim, e segundo DIANA CASTRO “ as medidas de ação positiva vêm materializar uma ideia de discriminação positiva, visando um ideal de justiça social: afirma-se a licitude de medidas de carácter temporário que consagram um tratamento desigual como forma de compensar desigualdades de oportunidades e de tratamento que persistem na vida social. Estas diferenças de tratamento podem incluir, em particular, o estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a seu cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção.”²⁸.

A propósito do referido, podemos tomar como exemplos de medidas de ação positiva de combate à discriminação, aquelas atribuídas às trabalhadoras em período de gravidez, ou amamentação no sentido de lhes conferir proteção, bem como às outras medidas relativas à proteção da parentalidade no geral, uma vez que as responsabilidades familiares, muitas vezes, são um fator de discriminação, especialmente as relacionadas com a parentalidade.

Por último, no que concerne à matéria da igualdade, e não discriminação, importa-nos referir que, qualquer ato de discriminação praticado, que seja prejudicial para o trabalhador, ou candidato a emprego, dá a este o direito de ser indemnizado, nos termos gerais de direito, por danos não patrimoniais e danos patrimoniais, nos termos do art. 28.º, do CT. Ora, aqui é possível observarmos, mais uma vez, uma norma de proteção conferida ao trabalhador que se encontra em situação de discriminação.

²⁸CASTRO, Diana Filipa da Silva, “*Igualdade e não Discriminação em Razão da Idade na Relação Laboral: A Discriminação dos Trabalhadores Mais Velhos*”, Dissertação de Mestrado em Direito Privado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2012, pp. 29 e 30.

CAPÍTULO III – Do Regime Jurídico da Parentalidade

1. Evolução Histórico-Legislativa do Regime Jurídico

A baixa natalidade que se tem verificado de forma acentuada no nosso país, principalmente nos últimos anos é um fator de grande preocupação para o legislador quer constitucional, quer ordinário. Por essa razão temos assistido, nos últimos anos a alterações significativas ao nível da tutela da parentalidade, tanto nas diversas revisões já efetuadas à Constituição da República Portuguesa, como no Código do Trabalho, sobretudo, com o intuito de promover, cada vez mais, a igualdade de género entre trabalhadores, e conciliar a vida familiar com a vida profissional.

É precisamente no Código do Trabalho, marcado pela mais recente Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que vamos encontrar as mais recentes e importantes alterações ao regime da parentalidade.

Segundo DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, “(...) a consagração de licenças relacionadas com a assistência à família teve um início tímido na legislação portuguesa e europeia, assistindo-se ao longo dos anos a um claro desenvolvimento que tem vindo a enraizar-se na sociedade ocidental dos nossos dias, verificando-se cada vez mais a sua indissociabilidade da esfera de direitos do trabalhador durante toda a sua relação laboral e a sua vital importância na repartição entre a vida particular e as responsabilidades profissionais.”²⁹.

Ora, recuando cerca de 20 anos, o Código do Trabalho de 2003 (CT), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, revogou a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de maio), bem como, o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de setembro, respeitantes ao regime de proteção da maternidade e da paternidade.

É importante referir também, quanto ao Código do trabalho de 2003, que para o mesmo, foram transpostas várias diretivas comunitárias, das quais destacamos, a Diretiva n.º 92/85/CEE, nos termos do art. 2.º, al.ª d), do preâmbulo do Código em análise, já por nós abordada.

²⁹ FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro “*Lições de Direito do Trabalho (A Relação Individual de Trabalho)*”, 9ª edição, Coimbra: Almedina, 2021, pp. 108 e 109.

Segundo MENEZES LEITÃO, “O Código de 2003 visou três objetivos principais: a) a sistematização e concentração das normas laborais; b) a flexibilização das relações laborais; e c) a renovação da negociação coletiva. Destes, só o primeiro objetivo parece ter sido integralmente alcançado, tendo o Código representado um trabalho notável de sistematização da dispersa e caótica legislação que vigorava na área laboral.”³⁰. Aliás, este refere-se assim ao período antes do Código de 2003, como o “período da legislação concertada, e o período a partir do Código de 2003, como sendo “o período de codificação.”³¹.

Ora, pelo art. 35.º, n.º 1 e 2, do CT de 2003³², na sua primeira versão, é nos possível observar que se mantiveram os 120 dias consecutivos de licença de maternidade, sendo que 90 dias teriam, obrigatoriamente, de ser gozados a seguir ao parto, e os restantes, antes ou depois do mesmo. Aos 120 dias, somavam-se-lhe 30, no caso de se tratar de gémeos, por cada um além do primeiro.

Também na licença parental, se mantiveram os mesmos dias (5 dias úteis) de licença após o nascimento do filho, estes seguidos ou interpolados, com obrigatoriedade de serem gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do mesmo (art. 36.º, n.º 1). O n.º 2 do mesmo artigo, dava ainda a possibilidade de o pai poder gozar o mesmo período de licença atribuído à mãe, em determinadas situações.

Deu-se assim ainda a proteção, no caso de adoção, pelo art. 38.º, do CT de 2003, assistência a menor com deficiência (art. 37.º), dispensa no caso de consultas, amamentação, ou aleitação (art. 39.º), a regulamentação do tempo de trabalho, através da flexibilização de horário, ou o horário a tempo parcial (art. 45.º), o trabalho suplementar (art. 46.º), e trabalho noturno (art. 47.º), o regime de faltas, nos termos dos arts. 40.º, 41.º, e 42.º, e a proteção de despedimento da mulher grávida, puérpera, ou lactante (art. 51.º).

Deste modo, é-nos possível constatar que o Código do Trabalho de 2003, além da compilação da legislação já existente, praticamente, em nada veio alterar o regime da parentalidade.

³⁰ LEITÃO, Luís Menezes, “*Direito do Trabalho*”, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, 2021, pp. 55 e 56.

³¹ *Ibidem*, pp. 53 e 55.

³² Código do Trabalho de 2003, instituído pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, na sua 1.ª versão.

Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, “(...) as modificações introduzidas pelo Código do Trabalho (2003) não são substanciais. Além de, maioritariamente, os institutos subsistirem, por via de regra, com poucas alterações, mantêm-se, em grande parte, as tradicionais características do direito do Trabalho.”³³.

Ora, outro marco importante no que concerne ao regime da parentalidade foi sem dúvida a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que instituiu o Código de Trabalho de 2009³⁴, e que assim veio substituir o anterior Código do Trabalho de 2003.

Para MARIA do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Embora seja formalmente apresentado como uma revisão do CT de 2003 (conforme consta da epígrafe do diploma), *o conjunto de normas aprovadas pela L. n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, corresponde substancialmente a um novo Código do Trabalho*, não tanto pelas alterações que introduziu em termos substanciais, mas, sobretudo, por algumas opções sistemáticas que fez, reveladoras de uma nova orientação na organização das matérias laborais.”³⁵.

Destacamos, como aliás refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, que “O regime constante dos arts. 33.º e ss. do CT2009 só entrou em vigor com a publicação da correspondente legislação complementar; razão pela qual durante alguns meses se continuou a aplicar o regime da proteção da maternidade e da paternidade, previsto nos arts. 33.º e ss. do CT2003.”³⁶. Quer isto dizer, que tal regime só começou a produzir efeitos com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 4 de abril, que diz respeito à proteção social na parentalidade.

Na verdade, a reforma de 2009, espelhou, em termos gerais, os mesmos objetivos pretendidos pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 4 de abril (que respeita à proteção social na parentalidade), no sentido de, tal como este último, ter como base, a criação de medidas para o aumento da natalidade, melhorar a conciliação da vida familiar com a vida profissional, bem como a promoção da igualdade de género.

³³ MARTINEZ, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, 8ª edição, Coimbra: Almedina, 2017, p. 99.

³⁴ Código do Trabalho, instituído pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, atualmente na sua 24.ª versão, operada pela Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio.

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*”, 4ª edição, Coimbra: Almedina, 2015, p. 116.

³⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 107.

Atualmente, no nosso Código do Trabalho (de 2009), a matéria da parentalidade encontra-se, de certa forma, estendida através de um maior aglomerado de articulados.

Desde logo, o art. 33.º, do CT de 2009, alterou a sua epígrafe, de “Paternidade e Maternidade”, para “Parentalidade”, e passou a referir no seu n.º 2, que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.”. Sublinhe-se que no Código do Trabalho anterior, era referido que “a mãe e o pai têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.”. Ora, através deste preceito legal, é notória a preocupação do legislador em frisar que a parentalidade nem sempre se refere somente ao pai e à mãe, mas também, eventualmente, em certas situações, a um tutor, progenitor, adotante, entre outros.

Na mesma linha, e contrariamente à versão de 2003, no Código do Trabalho de 2009, o art. 34.º faz referência a legislação específica, no caso das situações previstas na subsecção da parentalidade, que concedem prestações sociais para os distintos períodos de licença parental.

No Código do Trabalho de 2009, podemos observar que a “licença em situação de risco clínico durante a gravidez” (art. 37.º), bem como a “licença por interrupção da gravidez” (art. 38.º), estão, cada uma, atribuídas a um artigo, o que não acontecia anteriormente, pois estas encontravam-se inseridas no art. 35.º do CT de 2003, sob a epígrafe “Licença por maternidade”.

Outra das alterações significativas, trazidas pelo Código de Trabalho de 2009, foi a criação das modalidades de licença parental, sendo estas, a licença parental inicial (art. 40.º) na qual a mãe e o pai têm direito a 120 dias ou 150 consecutivos, que podem ser partilhados depois do parto, por nascimento do filho, direito este que na anterior versão do Código, apenas era atribuído à mãe. Outra modalidade é a licença parental inicial exclusiva da mãe, segundo a qual, esta pode gozar licença parental inicial até 30 dias antes do parto (art. 41.º, n.º 1) e, independentemente de tudo, a mãe tem obrigatoriamente de gozar seis semanas após o parto (41.º, n.º 2). Verifica-se também, a licença parental a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro e, deste modo, o pai ou mãe têm direito a usufruir da licença parental inicial por completo, ou o que faltar desta, nos casos estipulados no art. 42.º, n.º 1. E por fim, há ainda a licença

parental inicial exclusiva do pai, (art. 43.º, n.º 1), em que o pai, nos 30 dias pós parto, tem obrigatoriamente o direito ao gozo de uma licença parental de 10 dias úteis, podendo estes ser seguidos, ou interpolados, sendo que cinco dias devem ser gozados consecutivamente logo a seguir ao parto. Contrariamente ao que sucedia no anterior Código do Trabalho de 2003, em que o pai apenas dispunha do gozo de 5 dias úteis.

Ora, com esta análise conseguimos notar a grande preocupação do legislador com a igualdade de género, permitindo o gozo de licença parental não só à mãe trabalhadora, como também ao pai, e deste modo através do aumento dos dias de licença exclusiva do pai.

Também ao tema da adoção foi dada maior importância, uma vez que no Código de 2009, a licença por adoção, a que o candidato a adotante tem direito e que já estava prevista no Código anterior, é agora equiparada à licença parental inicial (art. 44.º, n.º 1), contrariamente à anterior de 100 dias. Quando há adoção, a lei prevê também o direito do trabalhador adotante a três dispensas, com a devida justificação, para que este se possa descolar aos serviços da segurança social ou para receber técnicos ao domicílio para que possa fazer a avaliação para a adoção (art. 45.º).

Quanto às dispensas para consultas pré-natais e de amamentação ou aleitação, que antes se encontravam todas no mesmo artigo (39.º), com a reforma de 2009, tais dispensas foram divididas por artigo, tendo cada um deles uma redação mais extensa.

Outra introdução pertinente trazida pelo Código de 2009, no âmbito das faltas, foi a possibilidade de o trabalhador faltar para acompanhar o filho menor de 12 anos, por doença ou acidente, ou que independentemente da idade padeça de qualquer deficiência, ou doença crónica, durante 30 dias no ano, ou por todo o período no caso de hospitalização (art. 49.º), aspeto que no Código de 2003, apenas era possível ao trabalhador faltar no caso de se tratar de filho menor de 10 anos.

Também no que tange ao regime de faltas, nas faltas para assistência a neto, além do trabalhador poder faltar até 30 dias consecutivos, após nascimento do neto, no caso de consigo viver em comunhão de mesa e habitação, e ser filho de menores de 16 anos (art. 50.º, n.º 1), o trabalhador poderá também faltar na vez dos progenitores para assistir o neto, menor, quando se trate de doença ou acidente, ou independentemente da idade deste que este padeça de deficiência ou doença crónica (n.º 3).

No campo das licenças, houve ainda alterações quanto à licença parental para assistência a filho, traduzindo-se esta numa licença complementar (art. 51.º, n.º 1, alª d)) onde o pai e a mãe têm direito a assistir o filho de idade não superior a 6 anos, e além das variadas modalidades já existentes, têm também a opção da modalidade através das ausências de trabalho interpoladas, com duração igual aos períodos normais de três meses de trabalho.

Na licença para assistir filho com deficiência ou doença crónica, também surgiram alterações. Pois, antes o trabalhador só poderia acompanhar o filho padecente de doença crónica ou deficiência, até aos seus 12 anos, e a reforma de 2009, veio dar a possibilidade de que tal assistência possa também ser dada quando o filho tenha idade igual ou superior a 12 anos, desde que confirmada com atestado médico (art. 53.º, n.º 2).

Ora, no que toca a tempos de trabalho, também no Código de 2009 se notaram algumas modificações. Um exemplo, é o direito à redução do tempo de trabalho. Trata-se de uma redução de cinco horas por semana, em progenitores de menor, com idade não superior a um ano, que padeça assim de doença crónica ou deficiência (54.º, n.º 1).

Quanto ao direito a trabalhar a tempo parcial, anteriormente apenas se referia que podiam gozar do mesmo, trabalhadores com filhos menores de 12 anos e, ainda maiores de doze anos desde que padecessem de deficiência, e agora o Código de 2009 já clarifica que tal também se aplica a trabalhadores com filhos detentores de doença crónica (55.º, n.º 1). Aliás, as mesmas condições se exigem para que o trabalhador tenha direito a usufruírem de horário flexível (art. 56.º, n. 2). Sendo que o art. 57.º trata a forma de processamento de autorização de qualquer um dos pedidos, trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível.

Também as dispensas foram alvo de algumas alterações. Anteriormente a trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante apenas era dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho e, com a reforma de 2009, além de tal dispensa, inclui-se também agora a dispensa do regime de banco de horas ou horário concentrado (art. 58.º, n.º 1).

Neste momento não existe também obrigação de prestar trabalho suplementar por parte de trabalhadora grávida, assim como pela trabalhadora(a)³⁷ com filho de idade inferior a 12 meses (art. 59.º, n.º 1), bem como por parte de trabalhadora por todo o período de amamentação se este se verificar danoso para a sua saúde ou para a do bebé (n.º 2), facto que o Código de 2003 não previa. Deste modo, a recusa por parte do(a) trabalhador(a), que se enquadre nos casos mencionados, a prestar trabalho suplementar, não poderá ser alvo de qualquer sanção por parte do empregador.

Posto isto, a reforma de 2009 veio prever que além do pai e da mãe, também o adotante, tutor, pessoa a quem for atribuída confiança judicial ou administrativa do menor assim como o cônjuge ou pessoa em união de facto com qualquer dos enumerados ou com o próprio progenitor, possa beneficiar de determinados direitos, como por exemplo, o direito à dispensa por aleitação, falta para assistência a neto ou filho, entre outros, elencados nos termos do art. 64.º.

Por último, no que diz respeito às alterações introduzidas pelo Código do Trabalho de 2009, no que toca ao regime das licenças, faltas e dispensas, determina o art. 65.º, n.º 1, que as ausências de trabalho aí estipuladas, não acarretam perda de direitos para o trabalhador, exceto no que concerne à remuneração. Introduzindo aqui, a reforma de 2009, nesta matéria, a licença parental em qualquer das modalidades (al.^a c)), a licença parental complementar em qualquer das modalidades (al.^a e)), a falta por assistência a neto (al.^a g)), e a dispensa para avaliação para adoção (al.^a j)). Outro aditamento pertinente, relativamente ao regime de licenças, faltas e dispensas, é que as licenças por gravidez de risco, abortos, adoção, e licença parental independentemente da modalidade, suspendem o gozo de férias, devendo os dias que sobraem, ser gozados após o termo das mesmas, ainda que tal se verifique no ano posterior (art. 65.º, n.º 3, al.^a a)).

³⁷ Aqui temos um claro exemplo da preocupação do legislador com a igualdade de género entre trabalhadores, reforçando os direitos do pai ao permitir que também o trabalhador, possa ser dispensado de trabalho suplementar, pois, no Código de 2003 também se previa a dispensa de trabalho suplementar por parte deste, no entanto, apenas nas situações previstas no seu art. 36.º, n.º2, segundo o qual, “o pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais”.

Ora, depois da reforma de 2009, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão ao Código de trabalho, novas alterações foram surgindo ao longo dos anos, no entanto as que mais se destacaram, foram as introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

Relativamente à Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, esta teve como objetivo primordial o reforço da proteção dos trabalhadores na parentalidade, alterando assim o Código do Trabalho, bem como o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril que, respetivamente, regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Desde logo, o art. 33.º-A, do CT, pretende “ (...) clarificar de um ponto de vista terminológico que as referências a “pai” e “mãe” se aplicam aos titulares dos direitos de parentalidade (deste modo, a trabalhadora grávida ou puérpera goza a licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai), mesmo tratando-se de casais do mesmo sexo, aplicando-se igualmente às situações de adoção por casais do mesmo sexo o disposto nos artigos 44.º a 64.º.”.³⁸ e como exemplo, “Assim, da conjugação dos n.ºs 1, 2 e 3 de tal preceito, no caso de um casal lésbico ter uma criança, será a mãe grávida quem goza a licença mais longa, mas no caso de um casal lésbico ou gay adotar uma criança, será avisado o empregador e a Segurança Social sobre quem gozará a licença mais longa, sendo certo que, em ambos os casos, o outro elemento do casal goza a licença mais curta.”³⁹.

No que tange ao art. 35.º, do CT, além dos direitos aí estipulados que asseguram a proteção na parentalidade, o legislador acrescenta uma nova licença, a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para execução do parto (art. 35.º, n.º 1, al.ª b)), e ainda uma dispensa por parte de trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante de prestar trabalho, por motivo de segurança e saúde, bem como de quem a acompanhar nas deslocações interilhas das regiões autónomas (art. 35.º, n.º 1, al.ª f)).

³⁸ Revista do CEJ, “*Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Trabalho (A Lei n.º 90/2019 de 4 de Setembro e A lei 93/2019 de 4 Setembro)*”, Jurisdição do Trabalho e da Empresa do CEJ, 2019, p. 15.

³⁹ Ibidem, p. 15.

Este preceito legal sofreu um aditamento, através do art. 35.º-A, que consideramos pertinente, uma vez que proíbe que trabalhadores a exercer direitos de parentalidade sofram qualquer tipo de discriminação, seja esta de carácter remuneratório no que concerne à atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, ou mesmo a nível de progressão da carreira. Por este artigo é visível o objetivo de reforçar a tutela da parentalidade, da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, através do combate à discriminação.

Um outro aditamento, foi o plasmado no art. 37.º-A, do CT, este tem por base a proteção da mulher grávida residente nas ilhas, Madeira ou Açores, e pretende assim, nos termos do seu n.º 1, que seja atribuída licença para que esta se possa deslocar para unidade hospitalar que se localize fora da sua ilha de residência para ter o bebé, no caso, por exemplo, de ter de se deslocar para o Continente devido aos hospitais de onde reside não terem competências humanas e técnicas para que possa efetuar o parto. Tal licença, perdura por tempo considerado necessário à deslocação, com prescrição médica, não afetando a licença parental inicial.

Para que a mesma licença, possa ser gozada pela trabalhadora, é necessário que esta comunique ao empregador a necessidade de deslocação, com o respetivo atestado médico onde deve constar o período da licença, e num mínimo de 10 dias antes, e no caso de urgência, desde que comprovada por médico, assim que lhe seja possível (art. 37.º-A, n.º 2).

Já as alterações efetuadas ao art. 40.º, são no sentido de ampliar a duração da licença parental inicial, no caso em que, imediatamente a seguir ao parto, o bebé seja internado, por todo o período de internamento, não podendo este ultrapassar os 30 dias (n.º 5). E no caso de se tratar de parto ocorrido até às 33 semanas, inclusive, assim vulgarmente designado de prematuro, a licença é ampliada por todo o período de internamento da criança (n.º 6), e se não houver internamento, acrescentando ainda 30 dias à licença parental inicial (n.º 7).

Para PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, “Embora o presente artigo não prima pela clareza, de leitura conjugada dos n.ºs 5, 6 e 7, parece resultar que, se o parto ocorrer até às 33 semanas inclusive, sem que tenha havido internamento hospitalar para

prestar cuidados médicos especiais à criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.”⁴⁰.

O art. 42.º, do CT, apenas foi ajustado, devido às alterações introduzidas pelo art. 40.º. No entanto, foi clarificado, no seu n.º 2, que a duração total da licença parental inicial, prevista no art. 40.º, n.º 3, só ocorre no caso de que se verifiquem as condições aí estipuladas, ou seja, se cada um dos progenitores gozar, de forma exclusiva, de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias também consecutivos, após o período de licença exclusiva da mãe, à data dos factos constantes do n.º 1, do art. 42.º.

As alterações ao art. 43.º, do CT, vieram aumentar o período de licença exclusiva do pai, de 15 dias⁴¹, anteriormente, passando esta para 20 dias úteis, que devem ser gozados nas seis semanas após o parto (n.º 1), contrariamente ao que sucedia antes, onde era atribuído um período de apenas 30 dias. De modo oposto, houve uma redução de 10 para 5, os dias da licença de gozo, facultativa (n.º 2).

No que trata o art. 44.º, do CT, acerca da licença por adoção, “A alteração da redação vem no sentido de consagrar nos mesmos moldes, o regime de licença parental seja pela adoção seja pelo nascimento de filho biológico, no contexto laboral.”⁴².

No art. 46.º, o legislador somente alterou, no seu n.º 5, a terminologia, de “trabalhadora”, para “grávida”; de resto manteve, igualmente, as três dispensas do trabalho para o acompanhamento da grávida a eventuais consultas pré-natais, a que o pai tem direito.

Ora, como aditamento ao mencionado artigo, surge o art. 46.º-A. Este prevê uma nova dispensa, dispensa essa que claramente se interliga com a tutela da parentalidade, uma vez que permite que o(a) trabalhador(a), que tenha problemas de fertilidade, possa ter direito a ser dispensado(a) do trabalho para proceder a tratamentos de procriação medicamente assistida. Trata-se também aqui do direito a três dispensas.

É deste modo pertinente, que o legislador proteja também assim estes trabalhadores, que por vezes se encontram mais vulneráveis a nível psicológico, ou até

⁴⁰ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “*Código do Trabalho: (Anotado e Comentado)*”, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2021, pp. 167 e 168.

⁴¹ Cfr. Código do Trabalho, na sua 12ª versão, introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

⁴² Revista do CEJ, *op. cit.*, p. 30.

físico (devido a determinados tratamentos), cedendo-lhes tempo, para que estes possam, efetivamente, dedicar-se à construção da sua família.

Quanto a este artigo, somos da opinião que o mesmo não está de todo claro, uma vez que, da sua interpretação, não nos é possível compreender com total clareza, se este direito é concedido apenas ao trabalhador com problemas de fertilidade, ou aos dois.

O art. 53.º do CT, veio também, sofrer alterações, no sentido de prever o apoio a filhos com doenças oncológicas. Assim, à licença anteriormente designada de “Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica”, é agora também prevista a doença oncológica (n.º 1 e 2). Sendo que poderá haver possibilidade de aumento de tal licença, até seis anos, desde que confirmada por atestado médico (n.º 3). No entanto, no caso de se tratar de filho com doença prolongada que seja terminal, e confirmada por atestado médico, este n.º 3 não se aplicará (n.º 4), e deste modo não haverá limite máximo para a dita licença. É de acrescentar ainda, quanto à licença prevista nos n.os 1,3 e 4, que se lhe aplica o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

Outra alteração ao Código do Trabalho, foi a efetuada ao art. 63.^{o43}. No entanto, a alteração cinge-se a uma terminologia, quanto ao seu n.º 3, referente ao dever do empregador enviar cópia do processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, passado assim a remissão para o n.º 1, onde anteriormente nos remetia para o “número anterior”, segundo o qual é obrigatório o parecer prévio da entidade mencionada, para o despedimento de trabalhadora grávida, puerpera ou lactante, ou mesmo de trabalhador que se encontre no gozo de licença parental.

Por último, referimos ainda o art. 65.º, onde são introduzidas no regime de licenças, faltas e dispensas, que não implicam perda de direitos, exceto a perda de retribuição, a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (n.º 1, al.^a b)), e a dispensa do acompanhante de mulher grávida, que se encontre sem unidade hospitalar num dos arquipélagos (Madeira ou Açores), em deslocações à unidade onde irá decorrer o parto (n.º 1, al.^a l)). Além disso ainda veio reforçar que a dispensa para consultas de procriação medicamente

⁴³ O art. 63.º foi alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, no entanto decidimos abordá-lo, uma vez que entrou em vigor no mesmo período da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

assistida (PMA), não implicará perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efetiva de trabalho (n.º 2).

2. Proteção na Parentalidade na Atualidade

Até aqui, temos vindo a descrever a evolução, ao longo dos anos, no regime da parentalidade.

As mais recentes alterações ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) foram introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Achamos por isso, fulcral, abordar de forma aprofundada, o vasto leque de direitos que compõem o regime da proteção da parentalidade na atualidade, fazendo assim referência à referida legislação, clarificando a sua importância, bem como as suas respetivas introduções.

Mais uma vez, as alterações ao Código do Trabalho, foram no sentido de reforço à proteção na parentalidade, e assim de promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, bem como a promoção da igualdade de género entre trabalhadores com responsabilidade familiares.

Antes de procedermos então à análise do regime da parentalidade propriamente dito, na atualidade, importa-nos esclarecer algumas definições, outrora já mencionadas, ao longo deste *Relatório*, e pertinentes para a melhor interpretação acerca deste tema. Referimo-nos à noção de trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e de trabalhadora lactante.

Nos termos do artigo 36.º, n.º 1, do CT, considera-se trabalhadora grávida, a trabalhadora que se encontre em estado de gestação e que comunique ao empregador tal estado, por meio de atestado médico, e por escrito (al.^a a)), já a trabalhadora puérpera é aquela que acabou de ter o parto e que durante um período de 120 dias a seguir ao mesmo, comunique ao empregador o sucedido, sendo que esta comunicação tem de ser também ela por escrito, por meio de atestado médico ou certidão de nascimento do filho (al.^a b)). O período em que a trabalhadora é considerada puérpera, será “o período que

decorre desde o parto até que os órgãos genitais e o estado geral da mulher voltem ao estado normal anterior à gestação.”⁴⁴.

Por último, será considerada trabalhadora lactante, a trabalhadora que se encontra na fase de amamentação do seu filho, e que comunique tal situação, de forma escrita, através de atestado médico (al.^a c)).

Segundo o art. 33.º do CT, a maternidade e a parentalidade são valores sociais eminentes, e assim os trabalhadores devem ter direito à proteção, do Estado e da sociedade no que toca ao exercício da parentalidade.

O art. 35.º, do CT, descreve o conjunto de direitos, no seu n.º 1, que são, atualmente, abrangidos pela proteção da parentalidade, e que vamos passar a citar, para um melhor entendimento:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

⁴⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 13 de outubro de 2005. Processo n.º 1719/05 (Serra Leitão), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/6fcc3145f511c6be802570a0004cac36?OpenDocument>.

- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Ora, ao observarmos estes direitos, é possível vislumbrar que uma das alterações ao Código do Trabalho, efetuada pela Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, ao regime da parentalidade, passou pela alteração de uma dispensa, dizendo esta respeito aos processos de adoção e de acolhimento familiar (art. 35.º, n.º 1, al.ª j)), anteriormente direcionada apenas aos casos para avaliação para adoção, a qual iremos analisar mais à frente, neste ponto.

Os direitos que configuram a proteção na parentalidade traduzem-se, por meio de “faltas ao trabalho”, que têm de ser justificadas, e podem, ou não, implicar o direito à retribuição ao(à) trabalhador(a); por meio de “dispensas do trabalho”, que desta forma, não se entendem como sendo faltas, mas sim, ausências inferiores a um dia ou meio-dia de trabalho; e por meio de “licenças” que, normalmente, se definem como as ausências prolongadas do(a) trabalhador(a) por motivos relacionados com a parentalidade ou assistência à família⁴⁵.

Devemos sublinhar, no entanto, que aqui não iremos abordar exaustivamente todo o regime que regula a parentalidade, mas dedicar-nos às atualizações inseridas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, para que não se torne exaustivo, e uma vez que até aqui temos vindo a abordar, de forma criteriosa, as diversas alterações ocorridas ao longo dos anos.

⁴⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*”, 5ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, pp. 637 e 638.

2.1. Das Licenças

No que toca às licenças elencadas no art. 35.º, do CT, algumas destas sofreram, agora, alterações pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, desde logo, a licença parental inicial, nos termos do art. 40.º, n.os 4 e 5, que dá agora a hipótese aos pais, de depois dos 120 dias, consecutivos, do gozo da licença parental inicial, poderem acumular em cada dia, os restantes dias da mesma, recorrendo ao trabalho a tempo parcial (part-time), possibilitando assim que o(a) trabalhador(a) possa conciliar a licença com o trabalho. Ora, esta possibilidade de licença a tempo parcial, poderá ser utilizada por ambos os pais ao mesmo tempo, ou sequencialmente.

Uma outra alteração, pouco significativa, mas com um sentido clarificativo, é a efetuada ao art. 41.º, n.º 2, do CT, onde anteriormente se fazia referência ao gozo obrigatório da mãe da licença a seguir ao parto de 6 semanas, que agora a lei vem aclarar como correspondendo essas 6 semanas a 42 dias.

A propósito da licença parental inicial, e além desta, a licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, devemos notar ainda, a novidade trazida pelas novas alterações, pois agora, segundo o art. 64.º, n.º 1, al.^a b), do CT, além do pai e da mãe, também o “adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor”, tem direito a beneficiar do gozo das mesmas.

Também na licença parental exclusiva do pai (art. 43.º), se verificaram alterações, estas no sentido de alargar os dias da mesma, pertencendo agora, exclusivamente, ao pai 28 dias⁴⁶, seguidos ou com interpolações não inferiores a 7 dias, sendo estes de carácter obrigatório e de ser gozados num período de 42 dias a seguir ao parto. Ora destes 28, 7 dias devem ser gozados imediatamente a seguir ao parto, consecutivamente (n.º 1). O trabalhador tem ainda direito a sete dias de licença, com a condição de estes serem gozados ao mesmo tempo que decorre a licença parental da mãe (n.º 2).

⁴⁶ Na anterior redação eram atribuídos, exclusivamente, ao pai 20 dias úteis, como já analisámos, aquando das alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, aliás, o mesmo ocorre com os 7 dias que devem ser gozados logo a seguir ao parto, sendo anteriormente 5 dias.

Quanto às ditas alterações, FILIPE LAMELAS e PEDRO RITA, consideram que “(...) a retirada da expressão “dias úteis” - como constava do preceito até agora vigente - pode, em certos casos (meses com feriados, por exemplo), levar a que esta alteração à primeira vista benéfica se traduza, a final e em concreto, num prejuízo para o trabalhador, tendo como efeito a redução do período da licença.”⁴⁷. Concorde-se com esta posição, pois o legislador, ao desconsiderar a contagem de apenas dias úteis, inevitavelmente, em caso de feriados, ou até mesmo fins de semanas, está, de certo modo, a encurtar os dias de licença a que o trabalhador tem direito.

Também nos casos de adoção, o reforço destes direitos não foi esquecido. Estipula a nova redação do art. 44.º, do CT, que no caso de se tratar de uma adoção de um menor de 15 anos, o candidato a adotante tem assim também direito à licença parental exclusiva do pai (n.º 2), que em situação de adoções múltiplas é acrescida em 2 dias por cada adoção além da primeira (n.º 3).

No que concerne à licença por adoção, é dado ainda ao trabalhador, candidato a adotante, um período de até 30 dias da licença parental inicial, durante a transição e acompanhamento (art. 44.º, n.º 6, do CT), devendo para o efeito, o mesmo comunicar tal vontade ao empregador com os devidos documentos comprovativos, 10 dias antes, ou no caso de urgência comprovada, assim que lhe for possível (n.º 7).

O art. 44.º, respeitante à adoção é também aplicado aos processos de acolhimento, com as devidas adaptações, nos termos do art.º 44.º, n.º 14.

Por fim, o art. 51.º, do CT, viu também, agora, a sua redação alterada, sendo inserida na licença parental complementar, a modalidade de tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, com a condição de que a licença seja executada no seu todo por cada um dos trabalhadores (art. 51.º, n.º 1, al.^a c), do CT).

⁴⁷ LAMELAS, Filipe; RITA, Pedro, “*Sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador na Agenda do Trabalho Digno e na Lei n.º 13/2023 (3/4)*”, *Agenda do Trabalho Digno – ciclo colabor*, 2023, p. 4.

2.2. Do Regime de Faltas

No que concerne ao regime de faltas, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio introduzir uma nova tipologia de falta.

Pelo art. 38.º-A, inseriu a “falta por luto gestacional”, prevendo, assim, que no caso de não haver licença prevista no art. 38.º, ou seja, a “licença por interrupção da gravidez”, a trabalhadora terá assim direito a faltar 3 dias consecutivos. Consideremos que este artigo veio preencher as necessidades que não se encontram previstas no art. 38.º. Aliás, também o art. 38.º-A, n.º 2, veio atribuir ao trabalhador, pai, 3 dias consecutivos no caso de se verificar a licença por interrupção da gravidez, ou a falta por luto gestacional atribuída à trabalhadora, mãe.

Ainda sobre esta norma, deveremos fazer remissão para o art. 249.º, n.º 2, al.^a h), do CT, que adita a falta por luto gestacional, ao conjunto de faltas justificadas, e ainda para o art. 65.º, n.º 2, do CT, que refere que a falta por luto gestacional não acarreta perda de quaisquer direitos, nem sequer perda de retribuição, sendo considerada como prestação de trabalho efetivo. Contrariamente ao que resulta do elenco de licenças, faltas e dispensas, previstas no seu n.º 1 que, apesar de não implicarem a perda de quase nenhum direito, implicam a perda de retribuição.

2.3. Das Dispensas

Ao nível das dispensas, foi alterado o art 45.º, com epígrafe de, “dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar”, prevendo assim, o seu n.º 1, que os trabalhadores candidatos a adoção, e também a família de acolhimento, possam gozar de dispensas de trabalho para efeitos de eventuais avaliações ou mesmo para fazer cumprir determinados trâmites considerados necessários para o progresso do processo, tendo de apresentar justificação ao empregador.

Deste modo, podemos constatar que esta nova alteração tem como objetivo ampliar o seu conteúdo ao processo de adoção na sua totalidade, e não só no caso de serem feitas avaliações, bem como estabelecer igualmente a dispensa para os casos

relativos a processos de acolhimento. E contrariamente à anterior redação⁴⁸, não estabelece um limite de 3 dispensas, entendendo-se que serão permitidas as licenças necessárias ao processo.

2.4. Dos Regimes de Trabalho a Tempo Parcial e do Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares

No que diz respeito aos regimes de trabalho a tempo parcial, assim como horário flexível, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em nada veio modificar o que neles já estava previsto, pelo que, mais nada temos a acrescentar, aqui, sobre este ponto.

2.5. Da Proteção em Matéria de Parentalidade no Caso de Despedimento Ilícito

Relativamente à matéria de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante, bem como trabalhador que se encontre em gozo de licença parental, o legislador é bastante cauteloso, por estes se encontrarem, de certo modo, numa posição de maior debilidade, em relação aos restantes trabalhadores, como já analisámos.

Como aliás, referem PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, “As trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou que estejam a gozar licença parental apresentam-se na relação laboral numa posição de alguma fragilidade, exigindo-se, assim, uma especial proteção em caso de despedimento.”⁴⁹ Mais acrescentam estes autores que, neste sentido, o art. 63.º, n.º 2, do CT, “estabelece que o despedimento destas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa.”.

Na antiga redação⁵⁰ do CT, no art. 63.º, n.º 9, era considerada contraordenação grave, a violação do disposto no n.º 1 do art.º 63, ou seja, o despedimento de trabalhadora puérpera, grávida, ou lactante, e assim também de trabalhador em gozo de

⁴⁸ Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua 22ª versão pela Lei n.º 1/2022, de 03 de janeiro.

⁴⁹ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “*Código do Trabalho: (Anotado e Comentado)*”, 4ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, p. 170.

⁵⁰ Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua 22ª versão pela Lei n.º 1/2022, de 03 de janeiro.

licença parental, sem o respetivo parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, assim como se tal parecer fosse no sentido contrário ao despedimento, o empregador só poderia despedir depois da decisão judicial que reconhecesse que realmente existia um motivo fundamentado, devendo tal ação ser intentada no prazo 30 dias, pela entidade patronal, contados a partir da notificação do parecer (n.º 6).

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio acrescentar, além das já existentes normas, que será também considerado contraordenação grave, a oposição do empregador à reintegração do trabalhador, ou à sua indemnização, alternativamente, no caso de o despedimento ser declarado ilícito (art. 63.º, n.º 8 e 9, do CT).

Como refere o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de março de 2018, “Resulta do quadro legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento operado com tal fundamento foi feito sem justa causa e impondo, para que esse possa ser decretado pelo empregador, que este, antes da decisão final a proferir no processo disciplinar, e concluídas as diligências de prova, faculte o processo a uma entidade administrativa (a CITE) a fim de que esta, com base no seu exame, se pronuncie sobre a existência de discriminação – artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT.”⁵¹.

Nos termos do art. 381.º, al.ª d), do CT, será considerado ilícito, o despedimento por iniciativa do empregador, quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador que se encontre no usufruto de licença parental inicial, independentemente da modalidade, no caso de não ser pedido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. E, deste modo, segundo o art. 389.º n.º 1, al.ª a), do CT, se o despedimento for assim declarado ilícito, o empregador terá de indemnizar o trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais, e reintegrá-lo nos termos da al.ª b) do mesmo preceito.

⁵¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de março de 2018. Processo n.º 3707/16.7T8VFR.P1 (Nelson Fernandes), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/78add80cb088cbdd8025827b0047eec0?OpenDocument>.

Segundo o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de novembro de 2022, “Para, em direito laboral, haver direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador de provar que sofreu danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objetivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.”⁵².

Ainda de acordo com Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de outubro de 2017, “Os danos provocados no bem-estar psicológico, emocional e físico da trabalhadora grávida, relevantes e graves, provocados pelo tratamento discriminatório deliberadamente assumido pela empregadora, merecem a tutela do direito, que consubstancia uma reprovação jurídica que se manifesta por via da fixação de uma compensação monetária.”⁵³.

Acrescente-se que além da indemnização que o trabalhador irá receber, este tem ainda direito às retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até que a decisão do tribunal transite em julgado e declare a ilicitude do despedimento (art. 390.º, n.º 1, do CT). Ora, com isto entendemos que o legislador pretende com esta disposição, salvaguardar os interesses económicos do trabalhador, permitindo que este aufera rendimentos até à decisão final por parte do tribunal.

Relativamente ao direito de reintegração, tal como referem PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, “As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e os trabalhadores no gozo de licença parental gozam de um regime especial, não podendo o empregador opor-se à reintegração (art. 63.º, n.º 8, do CT).”⁵⁴.

Assim sendo, segundo o prescrito no art. 63.º, n.º 8, do CT, uma vez declarado ilícito, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante, ou trabalhador

⁵² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de novembro de 2022. Processo n.º 3675/20.0T8VNG.P2 (Rita Romeira), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84fc58352ba01387802589160043070d?OpenDocument>.

⁵³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de outubro de 2017. Processo n.º 417/16.9T8STB.E1 (Paula do Paço), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/83363e88116597dc802581c5002da201?OpenDocument>.

⁵⁴ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho”, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2017, p. 162.

em gozo de licença parental inicial, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador, prevista no art. 392.º, n.º 1, do CT, e assim, o trabalhador, como alternativa à mesma, terá direito a uma indemnização, situada entre os 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade “ (ou seja, se desde a admissão do trabalhador até ao transito em julgado da decisão judicial tiverem decorrido 4 anos e 4 meses, a antiguidade a atender é de 5 anos) ”⁵⁵, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades (n.º 3).

Como refere JOANA ALDEIA NOVA, “Esta indemnização tem carácter ressarcitório, na medida em que tem como propósito reparar a perda do emprego do trabalhador, e sancionatório, pois visa castigar o empregador por promover um despedimento ilícito.”⁵⁶.

Veja-se ainda um exemplo claro de um despedimento ilícito com base na discriminação pelo facto da trabalhadora estar grávida, e consequentemente ter sido mãe, o constante do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de outubro de 2017, segundo o qual “(...) a empregadora depois de tomar conhecimento que a trabalhadora estava grávida, tratou-a de modo totalmente diferente do que tratou os outros trabalhadores, discriminando-a em função da gravidez pois não lhe deu formação quando ela mudou para o back office ao contrário do que aconteceu com a colega GG, não lhe deu quaisquer tarefas do departamento de back office, mantendo-a cerca de um mês e meio sentada em frente ao computador, só trabalhando ocasionalmente no apoio dos colegas de call center e, à primeira oportunidade; depois do regresso da Autora ao trabalho após o nascimento da filha, fez cessar o contrato de trabalho, tendo, porém, integrado nos quadros da empresa a trabalhadora HH, admitida na mesma altura que a Autora.”⁵⁷.

Segundo este Acórdão, “Efetivamente estamos perante um despedimento com um elevado grau de ilicitude, pois do acervo factual provado resulta com evidência que a

⁵⁵ LOPES, Sónia Kietzmann, “*Procedimento disciplinar e ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar*”, in *A Cessação do Contrato de Trabalho – Aspectos Procedimentais e Processuais*, CEJ (Centro de Estudos Judiciários), 2ª edição, 2014, p. 34.

⁵⁶ NOVA, Joana Aldeia, “*Oposição do Empregador à Reintegração do Trabalhador - Aspectos Substantivos e Processuais*”, Dissertação de Mestrado Forense, vertente laboral, Universidade Católica - Faculdade de Direito, Lisboa, abril de 2021, p. 24.

⁵⁷ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de outubro de 2017. Processo n.º 417/16.9T8STB.E1 (Paula do Paço), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/83363e88116597dc802581c5002da201?OpenDocument>.

cessação do contrato de trabalho foi motivada por razões de natureza discriminatórias, pois não resultou apurado que o desempenho profissional da Autora ou qualquer conduta violadora dos seus deveres laborais tenham estado na origem da decisão de cessação da relação laboral.”.

Na mesma linha de pensamento, embora com uma situação factual inversa por o despedimento ter sido considerado lícito, o Tribunal da Relação de Coimbra, decidiu que para a existência de despedimento com justa causa, terão de se verificar, simultaneamente, três elementos: “se o comportamento imputado ao trabalhador é ilícito e culposo (elemento subjetivo) violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; se ocorre uma situação de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho (elemento objetivo); e se ocorre uma relação causal (nexo de causalidade) entre aquele comportamento e aquela situação de impossibilidade.”⁵⁸.

Em jeito de conclusão, podemos considerar que estas introduções efetuadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril constituem um importante passo para o alargamento e reforço da proteção conferida ao trabalhador no que concerne ao regime da parentalidade. Contudo, pensamos ser ainda longo o percurso para essa efetiva proteção.

Para FILIPE LAMELAS e PEDRO RITA, “(...) descurando variantes da organização do trabalho que impactam negativamente a possibilidade de conjugar o cumprimento integral dos deveres profissionais do trabalhador com a satisfação das necessidades e desejos da sua vida extra laboral, a recente revisão do Código do Trabalho cumpre, por isso, apenas parcialmente os propósitos anunciados na Agenda do Trabalho Digno no que à conciliação das diferentes esferas da vida dos trabalhadores diz respeito.”⁵⁹. No entanto, para estes, será de valorizar “(...) de modo especial, as modificações legais operadas no sentido do reforço dos direitos parentais e de forma paritária entre géneros - constituindo também, por isso, um contributo para a promoção

⁵⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 7 de abril de 2016. Processo n.º 737/15.0T8LRA.C1 (Felizardo Paiva), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/93e6e16739ab2f5b80257f9b005802fc?OpenDocument>.

⁵⁹ LAMELAS, Filipe; RITA, Pedro, *op. cit.*, p. 8.

da igualdade de género e a distribuição equitativa de responsabilidades familiares (...))”⁶⁰.

3. A Parentalidade no Direito Comparado – Breve Incidência Sobre o Regime Espanhol

Chegados aqui, achámos pertinente abordar, de forma muito breve, o instituto da proteção na parentalidade e o modo como este é legislado, noutros ordenamentos jurídicos, nomeadamente o espanhol.

Deste modo, e tal como em Portugal, em Espanha, a legislação tem também vindo a ser alterada com o intuito de, cada vez mais, alcançar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, e assim também a igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras, assim como obedecer às diretrizes oriundas da União Europeia.

Em Espanha, inicialmente, o pai e a mãe não tinham os mesmos direitos. Até 2007, não havia licença de paternidade, o pai tinha direito apenas a dois dias pelo nascimento do filho (Lei 8/1980, de 10 de março, do “Estatuto de los Trabajadores”).

Ora, a partir de 2007, com a entrada em vigor da Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para “la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, a licença de paternidade fixou-se em 15 dias. Ora, tal prazo foi, ao longo dos anos, aumentando, e com as alterações ao “Estatuto de los Trabajadores” (ET)⁶¹, pelo Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março⁶², deu-se um importante marco, pois o período de licença de paternidade, passou a ser igual para ambos os progenitores. Assim, a licença parental foi aumentando gradualmente, igualando-se, atualmente, à duração da licença de maternidade.

Segundo a disposição transitória décima terceira, que prevê a aplicação paulatina do art 48.º do “Estatuto de los Trabajadores”, nos termos do Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de março, e deste modo aquando da sua entrada em vigor, o trabalhador tinha direito a 8 semanas de licença, das quais duas semanas, deviam ser gozadas, consecutivamente,

⁶⁰ Ibidem, p. 8.

⁶¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que “aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=71&tn=1&p=20230629#a48>.

⁶² Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março, que promoveu “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato e de oportunidades entre mujeres e hombres en el empleo y la ocupación”, disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244.

logo a seguir ao parto. O pai, tinha ainda direito a um período de até 4 semanas cedidas pela mãe, pertencente à sua licença de maternidade.

A partir de 1 de janeiro de 2020, o pai contava com 12 semanas de licença, das quais quatro deveriam ser gozadas logo a seguir ao parto, de forma igualmente consecutiva, podendo a mãe ainda ceder-lhe até duas semanas do seu período de licença não obrigatória.

Ora, a 1 de janeiro de 2021, foi concedido o mesmo período de licença ao pai. Este, tal como a trabalhadora, mãe, passa a ter direito também às 16 semanas, sendo que seis deverão ser gozados a seguir ao parto, nos termos do art. 48.º, n.º 4, do “Estatuto de los Trabajadores”.

À mãe acresce ainda um período de 4 semanas, se achar necessário, de gozo antes do parto, nos termos do art. 48.º, n.º 4, do referido diploma.

Segundo a Sentença do Supremo Tribunal, “Es relevante destacar que la legislación vigente relaciona expresamente la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica, concretamente las obligatorias seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, con "la protección de la salud de la madre" (redacción vigente del párrafo primero del artículo 48.4 ET). Y relaciona expresamente la suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica, concretamente asimismo las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, con "el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil ". Este precepto establece, en lo que aquí importa, que los cónyuges deben compartir las responsabilidades de "atención" a los "descendientes.””⁶³. Através desta leitura, é nos possível observar a justificação dada para a equiparação da licença de paternidade à licença de maternidade.

Deste modo, para ANNA ESCOBAR, com as alterações introduzidas pelo Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março, pretendeu-se por um lado eliminar a discriminação

⁶³ Sentença do Supremo Tribunal, 3013/2022, de 5 de julho de 2022 (Ignacio Garcia-Perrote Escartín), disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/10056587/Derecho%20de%20igualdad/20220728>.

estatística existente no mercado de trabalho, e por outro, introduzir, de forma mais intensiva, o envolvimento do trabalhador em todas as etapas do(a) filho(a)⁶⁴.

Devemos mencionar ainda, as mais recentes alterações ao regime do “Estatuto de los Trabajadores”, pelo Real Decreto-Lei 5/2023, de 28 de junho⁶⁵, onde devemos destacar essencialmente a criação de uma nova licença, pelo aditamento do art. 48.º bis, em que os trabalhadores com filhos, terão direito a uma licença parental para prestar cuidados a filho(a), ou menor acolhido, por um período superior a um ano, até este perfazer 8 anos. Ora, tal licença não poderá exceder as oito semanas, contínuas, ou interpoladas, e poderá ser a tempo completo ou em regime de tempo parcial. Não tendo esta licença direito a remuneração, nos termos do art. 45.º, n.º 1, al.ª o) e n.º 2 do diploma referido.

Pese embora a legislação Espanhola tenha em vista, cada vez mais a proteção na parentalidade, ainda se distancia, significativamente, do que é a média da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), em determinados parâmetros, como é o caso da licença de maternidade, que como referido, em Espanha é de 16 semanas, ou seja, duas semanas a menos relativamente àquilo que é a média na OCDE, de 18,1 semanas.⁶⁶

⁶⁴ ESCOBEDO, Anna, “Una Oportunidad de Ampliación y Mejora del Sistema Español de Licencias Remuneradas Parentales y por Cuidados Familiares”, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, IgualdadES, (611-628), n.º 7, 2022, p. 616.

⁶⁵ Real Decreto-Lei 5/2023, de 28 de junho, que “adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea”, disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135#a4-10>.

⁶⁶ ESCOBEDO, Anna, *op. cit.*, p. 614.

CAPÍTULO IV – Do Regime do Horário Flexível na Parentalidade

1. Breves Notas Sobre o Horário Flexível

Chegados quase ao fim deste *Relatório*, não poderíamos desconsiderar um dos principais objetos de estudo do mesmo, o regime do horário flexível, que como vimos, se insere na parentalidade, sobre o qual se centra o nosso *processo*. Pelo que, neste último *Capítulo*, pretendemos dedicar-nos à sua análise, e ao mesmo tempo relacioná-lo com o dito *processo*.

1.1. Conceito

Ora, pese embora, já haveremos enunciado, diversas vezes, neste *Relatório*, o regime do horário flexível, para melhor o entendermos, é-nos viável explanar de que se trata, efetivamente.

Antes de mais, pelo art. 35.º, n.º 1, do CT, e como já vimos anteriormente, podemos observar que a proteção na parentalidade se concretiza pela atribuição de vários direitos aí estipulados, nomeadamente o direito pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ao horário flexível (al.ª q)).

Ora, sabemos já que este se encontra previsto no art. 56.º, do CT, e segundo o 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.”.

Através da leitura deste n.º 1, e como refere também o Parecer n.º 1/CITE/2023, podemos constatar que, “o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, (...)”⁶⁷.

⁶⁷ Parecer n.º 1/CITE/2023, relativo ao horário Flexível, aprovado por unanimidade pelos membros da CITE, em 4 de janeiro de 2023, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/378825/PP001_2023.pdf/65acae5-fe22-4975-ad57-b4a7b314f88e.

Nos termos do n.º 2, do art. 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.”.

Cintando o Parecer n.º 346/CITE/2023, “Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.”⁶⁸.

Posto isto, devemos fazer uma remissão para o art. 212.º, n.º 1, e n.º 2, al.^a b), do CT, que dispõe que o empregador é responsável por definir o horário do trabalhador, desde que caiba nos limites da lei, devendo ter em conta, entre determinadas condições, a facilitação da conciliação da vida profissional com a vida familiar do mesmo.

Entende o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de junho de 2022, que “Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.”⁶⁹, isto no âmbito de um pedido de horário flexível, por uma trabalhadora, onde passaria a entrar às 7h00 e sair às 12h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas ao sábado e domingo, com fundamento nas “(...) dificuldades do seu agregado monoparental, com a dificuldade de adaptação da sua filha menor à creche, bem como a necessidade de conseguir conciliar os seus horários com as necessidades da menor, que atendendo ao tempo de viagem entre o infantário e o local de trabalho, não é comportável com a sua atual situação profissional, é incompatível com o meu atual horário laboral, mas essencialmente com as minhas obrigações familiares.”. Posto isto, o empregador veio a aceitar parcialmente este pedido, pois na sua comunicação, aplica à trabalhadora um horário de trabalho de segunda-feira a domingo, das 7h00 às 12h00, fundamentando que “(...) o regime do horário flexível não compreende a escolha dos dias de descanso, (...)”.

⁶⁸ Parecer n.º 346/CITE/2023, relativo ao horário Flexível, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE, em 12 de abril de 2023, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/394794/PP346_2023.pdf/b2c22ca4-5523-4a1b-95ce-29acf1f839bc.

⁶⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de junho de 2022. Processo n.º 3425/19.4T8VLG.P1.S2 (Ramalho Pinto), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/25b640f2f22925948025886e00398c0d?OpenDocument>.

Ora tal Acórdão, veio confirmar o acórdão recorrido, dando razão ao pedido da trabalhadora, com base no art. 200.º, do CT, alegando que “o horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar. Como a trabalhadora referiu no seu pedido, a não consideração dos seus dias de descanso ao sábado e ao domingo acabava por lhe acarretar, a si e por inerência à sua filha menor, um grave prejuízo, que em grande medida comprometeria o escopo legal do regime de horário flexível.”.

Ora, o nosso processo diz respeito a uma trabalhadora, que desempenha as suas funções laborais num supermercado, e que pelo facto de ter um filho menor de 12 anos ao seu encargo, de forma a poder conseguir garantir-lhe o apoio necessário, requer à entidade empregadora precisamente o regime de horário de trabalho flexível, solicitando um horário, das 9h00 às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira.

1.2. Particularidades

Do art. 56.º, n.º 3, do CT, consta ainda que o horário flexível, elaborado pelo empregador, deve obedecer a determinados preceitos para a sua concretização, devendo assim: “conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;” (al.ª a)), “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;” (al.ª b)), e ainda, “estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas” (al.ª c)).

Para um melhor entendimento, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, define e dá um exemplo bem perceptível de como é aplicado o horário flexível. Segundo este o horário flexível ocorre quando, “ (...) estão delimitados períodos de presença obrigatória do trabalhador, mas podendo este, com respeito por esses períodos, escolher, dentro de certas margens, as horas de entrada e saída do trabalho, de modo a cumprir o

PNT⁷⁰ a que está obrigado (ex.: o PNT é de 40 horas semanais; o período de presença obrigatória diária é das 10h às 12h.30m. e das 15h às 17h.30m.; o trabalhador pode, em cada dia, entrar ao serviço entre as 8h e as 10h, interromper para almoço entre as 12h. 30m. e as 15h., e escolher a hora de saída entre as 17h. 30m. e as 19h. 30m.; mas terá que cumprir as 40 horas de trabalho por semana);”⁷¹.

Prescreve o art. 56.º, n.º 4, do CT, que “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.”. Com esta leitura, observamos que, com esta redação, é permitido ao trabalhador organizar, da melhor maneira que lhe aprouver, o seu período de trabalho, podendo fazer mais horas num dia, e menos noutro, desde que, claro, cumpra com período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Segundo SARA LEITÃO, o objetivo do regime do horário flexível, “é justamente, a garantia de flexibilidade na definição dos períodos de trabalho, de forma a que o trabalhador disponha de alguma maleabilidade na definição e ajuste das suas rotinas, permitindo-lhe um mais eficaz exercício das suas responsabilidades parentais.”⁷².

Impõem ainda, o art. 56.º, n.º 5, do CT, que define que o trabalhador que escolha o trabalho em regime de horário flexível não poderá ser prejudicado em matéria de avaliação, bem como de progressão da carreira. Proibição que entendemos, que seja mais uma forma que o legislador adotou de combate à discriminação exercida sobre o trabalhador com responsabilidades familiares.

Por fim, há ainda a referir, quanto ao direito ao horário flexível, que este, tal como prescreve o art. 64.º, n.º 1, al.ª f), do CT, é extensível, para além dos progenitores, ao adotante, ao tutor, à pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, assim como ao cônjuge ou à pessoa em união de facto com estes, ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

⁷⁰ A este propósito, entenda-se a sigla (PNT), como período normal de trabalho, conceito este, já por nós abordado neste *Relatório*.

⁷¹ FERNANDES, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, 17ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 367.

⁷² LEITÃO, Sara, “*Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*”, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva (coords.), vol. VIII, Coimbra: Almedina, 2020, p. 125.

1.3. Trâmites do Processo

Uma vez observada a definição de horário flexível, nos termos do art. 56.º, do CT, bem como todos os seus elementos aí previstos, estamos então aptos para descrever, minuciosamente, a forma como o mesmo se processa, a partir do momento em que este é pedido pelo trabalhador.

Segundo o art. 57.º do CT, uma vez feito o pedido por parte do trabalhador ao empregador, este carece da sua decisão. Assim, este procedimento, por vezes, torna-se complexo, uma vez que nem sempre o empregador aceita logo à primeira o pedido de horário flexível, realizado pelo trabalhador. Sendo que em diversos casos, há pretensão de recusa por parte deste, tendo nessas situações de ser remetido o processo, pelo empregador, para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

1.3.1. Solicitação ao Empregador

Nos termos do art. 57.º, n.º 1, do CT, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo, ao empregador, de forma escrita, com trinta dias de antecedência, devendo tal pedido conter a seguinte informação: a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (al.^a a)); a declaração conforme o menor vive com o(a) trabalhador(a), em comunhão de mesa e habitação (al.^a b), i)).

Tais informações são fundamentais, uma vez que o empregador precisa de saber qual o período em que o trabalhador necessita de exercer o seu direito ao horário flexível, para melhor gerir o seu estabelecimento, no que toca, por exemplo, à conciliação dos horários dos restantes trabalhadores.

Assim como também será importante, a entrega da declaração que comprove que o menor se encontra a viver em comunhão de mesa e habitação, com o trabalhador, caso contrário, se o mesmo não se verificar, não poderá ser atribuído o direito ao horário flexível, pois não faria qualquer sentido que um trabalhador que não se encontrasse a viver como o menor, tivesse a possibilidade de usufruir deste direito.

Fazendo referência ao nosso caso de estudo, vemos que são cumpridas estas informações, por parte da trabalhadora, pois na sua carta enviada à entidade empregadora, refere o período durante o qual deseja usufruir do horário flexível, sendo este compreendido entre 4 de dezembro de 2015 e 21 de setembro de 2018, assim como

anexa uma declaração conforme se encontra a viver em comunhão de mesa e habitação com o menor, conforme o exigido pelo art. 57.º, n.º 1, al.^a a) e b), respetivamente, do CT. Acresce ainda que a mesma juntou também o horário do período escolar do menor e a declaração da entidade patronal do seu cônjuge, comprovativa da sua atividade profissional e do seu horário desempenhado.

Devemos mencionar a este propósito o Parecer n.º 70/CITE/2012, que refere que “No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”⁷³.

Quanto à questão do horário pretendido pelo trabalhador, nada nos é referido, quanto ao saber se este deve, ou não, ser apontado pelo mesmo no seu pedido. No entanto, consideramos relevante que o trabalhador o faça, uma vez que assim indica as suas preferências, podendo depois o empregador aceitá-las ou não.

Neste seguimento, veja-se o Parecer n.º 547/CITE/2023, que considera enquadrável no art. 56.º do CT, a indicação, pelo(a) trabalhador(a), de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, uma vez que tal situação, não desconsidera a natureza do horário flexível, desde que essa indicação respeite o seu período normal de trabalho diário. Acrescentando ainda que “a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”⁷⁴.

⁷³ Parecer n.º 70/CITE/2012, relativo ao horário Flexível, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, em 19 de abril de 2012, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/17932/P70_12.pdf/cf648930-dd45-4026-9ffc-d8cec8b19265.

⁷⁴ Parecer n.º 547/CITE/2023, relativo ao horário Flexível, aprovado por unanimidade dos membros da CITE, em 07 de junho de 2023, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/398361/PP547_2023.pdf/b9349055-1749-4715-9cac-9681d48eaf11.

Segundo SARA LEITÃO, pese embora o trabalhador possa indicar um horário pretendido, o empregador não fica vinculado a esta preferência, uma vez que é a ele que cabe a sua determinação⁷⁵.

Sobre esta questão, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de outubro de 2020, pronunciou-se no sentido de considerar que, “nos termos do disposto no n.º 8 do art. 57º do CT, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não assumir qualquer das atitudes a que se reporta cada uma das alíneas desse preceito, o que inculca a ideia de que o trabalhador quando formula a pretensão de horário em regime de flexibilidade deva indicar um concreto horário de trabalho a cumprir. Só que, ainda que assim suceda, não se pode, a nosso ver, entender essa indicação como a pretensão do cumprimento de um horário rígido, inalterável pelo empregador no âmbito dos seus poderes de direção e, consequentemente, de concessão de um horário flexível a cumprir pelo trabalhador com necessidades parentais.”⁷⁶

De acordo, também, com o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11 de julho de 2019, “Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”⁷⁷.

Deste modo, e segundo o Parecer n.º 65/CITE/2021, “extraí-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.”⁷⁸.

⁷⁵ LEITÃO, Sara, *op. cit.*, p. 130.

⁷⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de outubro de 2020. Processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1 (José Feteira), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>.

⁷⁷ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11 de julho de 2019. Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (Paula do Paço), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0>.

⁷⁸ Parecer n.º 65/CITE/2021, relativo ao horário Flexível, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE, em 03 de fevereiro de 2021, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/289590/PP65_2021.pdf/33bbb66c-09d8-4483-bcf4-deeafebf098.

Ora, voltando novamente ao *processo* por nós escolhido, observamos que na sua missiva, dirigida à entidade empregadora, a trabalhadora indicou o horário que pretendia começar a laborar, compreendido entre segunda-feira e sexta-feira, entre as 9h00 e as 18h00, a realizar-se até o seu filho, perfazer os doze anos, que como vimos é o limite de idade para atribuição do direito ao horário flexível.

Podemos observar também, que é cumprida a antecedência de 30 dias, a que alude o art. 57.º, n.º 1, do CT, uma vez que a trabalhadora efetuou o pedido de horário flexível, em 4 de novembro de 2015, pretendendo a sua aplicação a partir de 4 de dezembro de 2015.

1.3.2. Decisão do Empregador

Uma vez realizado o pedido pelo trabalhador, à entidade empregadora, da sua pretensão de passar a trabalhar em regime de trabalho de horário flexível, espera-se a análise e consequente resposta desta, que somente pode recusá-lo com fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, ou no caso de não se verificar possível a substituição do trabalhador, por este ser considerado indispensável, nos termos do art. 57.º, n.º 2, do CT.

Segundo o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de junho de 2023, consideram-se necessidades imperiosas ou impreteríveis “aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.”⁷⁹.

Ora, tal deve ser entendido, de acordo com o parecer n.º 684/CITE/2020, “no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, (...)”⁸⁰.

⁷⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de junho de 2023. Processo n.º 21023/21.0T8LSB.L1-4 (Sérgio Almeida), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e91ffe35e1bb0539802589ec003912a3?OpenDocument>.

⁸⁰ Parecer n.º 684/CITE/2020, relativo ao horário Flexível, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE, em 22 de dezembro de 2020, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/286897/PP684_2020.pdf/7884c105-a074-45b3-a717-984ecec5e699.

Nos termos do n.º 3, do artigo em análise, o empregador, tem 20 dias, a contar da receção do pedido de horário flexível, para comunicar, por escrito, a sua decisão ao trabalhador, sob pena de se considerar aceite o pedido do mesmo pelo empregador (art. 57.º, n.º 8, al.ª a), do CT).

Fazendo um paralelismo com o nosso caso, atentamos que o pedido da trabalhadora, foi recusado pelo empregador justamente com o fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, previsto no art. 57.º, n.º 2, do CT. Segundo este “por ser do v/ conhecimento que funcionando a N/loja das 9:00 às 21:00, de segunda-feira a domingo, movimentando a secção da caixa 18 trabalhadores, que a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho por turnos.”, acrescentando que “Assim, a aprovação da V/proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/secção(...)”.

Já no que toca ao cumprimento do prazo de 20 dias para a comunicação ao trabalhador, acima referido, o empregador recebeu a 6 de novembro de 2015, o pedido de horário flexível da trabalhadora, tendo enviado a comunicação da sua decisão, em 27 de dezembro de 2015. Ora, uma vez que o prazo de envio é de 20 dias, após a receção do pedido, o empregador deveria ter enviado a comunicação em 26 de dezembro de 2015.

1.3.3. Apreciação por Parte do Trabalhador

Uma vez tomada a decisão por parte da entidade empregadora, no caso de esta pretender recusar o pedido efetuado pelo trabalhador, prescreve o art. 57.º, n.º 4, do CT, que a mesma terá de, na sua comunicação, incluir o motivo pelo qual tem a intenção de recusar o pedido, podendo o trabalhador, de forma escrita, e no prazo de 5 dias a partir da receção, apresentar a sua apreciação.

Ora, no nosso *processo*, a trabalhadora, após o recebimento, em 2 de dezembro de 2015, fez a apreciação da recusa do seu pedido pela entidade empregadora, tendo-lhe esta, enviado o mesmo em 5 de dezembro de 2015, pelo que o prazo de apreciação, de 5 dias, para o envio por parte da trabalhadora se considera obedecido.

1.3.4. O Papel Desempenhado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Diz-nos o art. 57.º, n.º 5, do CT, que “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.”.

De mencionar, que, no caso de não ser cumprido pelo empregador o prazo de entrega à CITE, anteriormente referido, considera-se, nos termos do art. 57.º, n.º 8, al.ª c), do CT, que este aceita o pedido efetuado pelo trabalhador.

Compete ainda à CITE, no prazo de 30 dias, notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, que se considerará favorável à intenção do empregador se não for emitido no prazo referido, nos termos do n.º 6, do artigo em análise.

Segundo o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2021, compete à CITE “ponderar da verificação *quer dos pressupostos, quer dos requisitos legais do regime do horário flexível*, nomeadamente se foi observado pelo empregador a tramitação legalmente consagrada para tal pedido; e se os fundamentos para 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.”⁸¹. Mais acrescenta este tribunal que, “De tudo isto resulta inequívoco, designadamente dos n.ºs 3, 5 e 8, al. c), do art.º 57.º do CT que em caso de intenção de recusa do empregador de atribuição do regime de horário de trabalho flexível solicitado pelo trabalhador e independentemente das razões ou fundamentos dessa recusa, o empregador tem de enviar o processo para ser apreciado pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, só ficando o procedimento legal completo com a emissão do competente parecer daquela entidade, considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador se o processo não for submetido a apreciação”.

⁸¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2021. Processo n.º 4747/20.7T8VNF.G1 (Vera Sottomayor), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/f6441235c37e2e8a80258722004b1c8c?OpenDocument>.

No mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de setembro de 2021, sublinha que “Os efeitos cominatórios decorrentes da omissão da submissão do processo à apreciação da CITE no prazo indicado no n.º 5 do art. 57.º do CT estão previstos, de forma expressa, na alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo ao estatuir que dever-se-á considerar que empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.”⁸².

Já o mesmo não se observa se o empregador cumprir com o prazo de envio do pedido à CITE, e uma vez que este seja desfavorável, só poderá recusar o pedido do trabalhador após sentença judicial, que reconheça que realmente existe um motivo justificativo para a recusa, segundo o art. 57.º, n.º 7, do CT.

Posto isto, consideramos necessário, para um melhor entendimento, abordar algumas das competências da CITE.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, vulgarmente denominada de, apenas, CITE, está presentemente regulada no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, tendo a sua mais recente alteração sido feita pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Nos termos do art. 2.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE, tem como principal função, levar a cabo a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres, no emprego, no trabalho e na formação profissional, assim como colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, mas também em matérias relativas à proteção da parentalidade, e assim também à conciliação da atividade pessoal com a atividade profissional. Ocorrendo estas no setor público, privado, ou cooperativo.

No que toca às competências, propriamente ditas, da CITE, estas são inúmeras, podemos dar a título de exemplo, o vasto leque de pareceres emitidos por esta entidade referentes a determinados tópicos, como o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas, ou lactantes, bem como de trabalhadores no gozo de licença parental (art. 3.º, al.ª c)); pareceres no caso de intenção de recusa por parte do empregador na atribuição de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível a trabalhador com filhos menores de 12 anos (art. 3.º, al.ª d)), e além destes, esta entidade, também trata de analisar avisos de

⁸² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de setembro de 2021. Processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1-4 (Francisca Mendes), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a4dba60fcb24ef378025875f004f0ec6>.

concursos de ingresso na Administração Pública, anúncios de ofertas de emprego no setor privado, entre outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento (art. 3.º, al.ª m)), entre outras competências.

Voltando ao nosso *processo* de estudo, na comunicação enviada à trabalhadora, onde demonstra a intenção de recusar o pedido de horário flexível, a empregadora fez referência de que iria remeter o processo à CITE para que esta elaborasse o respetivo parecer.

A CITE veio assim dar resposta, por meio da emissão do parecer n.º 9/CITE/2016⁸³, dentro dos 30 dias a que alude o art. 57.º, n.º 6, do CT, uma vez que o empregador enviou o processo à CITE no dia 10 de dezembro de 2015, e o parecer desta entidade, chegou em 6 de janeiro de 2016.

No seu parecer, a CITE foi contra a intenção de recusa do empregador, e referiu que “a entidade empregadora, não apresenta razões que indiciem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora”.

No entanto a entidade empregadora, não conformada com o parecer desfavorável da CITE, decidiu reclamar, como aliás já mencionámos no *Capítulo I*.

Ora na sequência da resposta à reclamação do parecer n.º 9/CITE/2016⁸⁴, relativo ao nosso *caso*, a CITE fundamenta, “que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

⁸³ Parecer n.º 9/CITE/2016, relativo ao horário Flexível, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, em 6 de janeiro de 2016, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/17944/P09_16.pdf/2a285055-6ba1-432f-8836-691cdc71cd43.

⁸⁴ Resposta à Reclamação do Parecer n.º 9/CITE/2016, relativo ao horário Flexível, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, em 2 de março de 2016, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/17944/RP09_16.pdf/be4b1a8d-b010-42e7-bbe9-9758e9b20d64.

aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.”.

A entidade empregadora, mais uma vez descontente com a resposta da CITE, que depois de ter apreciado os novos argumentos desta, decidiu manter as mesmas conclusões obtidas no parecer 9/CITE/2016, decidiu intentar ação, a que alude o art. 57.º, n.º 7, do CT, para que fosse apreciado, todo o processo.

CONCLUSÃO

Chegados ao término deste *Relatório*, pensamos ter atingido os objetivos a que nos propusemos no tratamento deste tema, que se considera de grande complexidade pelas diversas alterações legislativas que tem vindo a sofrer ao longo dos anos.

A escolha deste tema - “A Evolução do Regime da Parentalidade Face à Legislação Laboral Portuguesa” - revelou-se para nós um desafio interessante, mas ao mesmo tempo desafiante, dada a abrangência da matéria da parentalidade.

O regime da Parentalidade, tem sofrido, ao longo dos anos, significativas alterações, que em muito, como conseguimos observar, se mostram relevantes, muitas delas emanadas pela União Europeia, e também pela OIT, que depois de transpostas para o nosso ordenamento jurídico, contribuem para uma maior proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

O princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, erguer-se assim como o princípio base da proteção na parentalidade, uma vez que permite ao trabalhador uma maior organização da sua vida laboral e, ao mesmo tempo, o exercício dos seus deveres familiares.

À proteção na parentalidade está também associado, o princípio da igualdade e não discriminação, relativamente a trabalhadores com responsabilidades familiares, estando proibido qualquer tipo de discriminação face a estes.

Ora, as alterações efetuadas, ao longo dos anos, ao Código do Trabalho, no que à parentalidade diz respeito, têm também como grande objetivo, o incentivo à natalidade, uma vez que Portugal se trata de um país muito envelhecido, com tendência de agravamento a curto prazo.

Assim, a mais recente revisão do Código do Trabalho, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio reforçar estes objetivos.

A proteção na parentalidade materializa-se através da atribuição de direitos aos trabalhadores que permitem que estes possam usufruir de um maior tempo para prestar cuidados necessários aos seus filhos. Inserido na proteção na parentalidade, e sendo um dos direitos atribuídos aos trabalhadores com responsabilidades familiares, está o regime do horário de trabalho flexível, tema central do *caso* por nós escolhido.

Vimos que este se trata de um processo, um tanto complexo, uma vez que nem sempre é aceite, facilmente, pelo empregador. E é nestes casos, de intenção de recusa pelo empregador, que entra a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para analisar, de forma rigorosa face ao pedido efetuado pelo trabalhador, os argumentos que levam à intenção de recusa do mesmo, pelo empregador, e se estes são válidos. Não sendo estes considerados motivo para a intenção de recusa, a CITE emite assim parecer desfavorável.

Ora, terminado assim o nosso *Relatório*, depois de abordarmos a evolução do regime da parentalidade, descrevendo as suas principais alterações, efetuadas ao longos dos anos, podemos, deste modo, concluir que, apesar das mesmas serem significativas para a tutela da parentalidade, e contribuir para o maior equilíbrio da conciliação da vida profissional com a vida familiar; assim como o incentivo à natalidade, e pese embora cooperem no sentido de uma maior igualdade de género, atribuindo, por exemplo, ao pai uma maior licença parental inicial, e reforçando a proteção conferida à mãe trabalhadora, não só no Continente, mas também nas Ilhas, estas ainda não serão satisfatórias, havendo ainda muito a fazer para que estes objetivos sejam totalmente concretizados.

Desde logo, por exemplo, é importante tomar medidas como, a diminuição de horas semanais na jornada laboral de trabalho, atualmente estabelecida em 40H. Outra possibilidade seria a redução de dias de trabalho para quatro dias por semana, o que já acontece em alguns países europeus, permitindo que os pais aproveitem mais a sua vida em família, apoiando os seus filhos, e exercendo os seus deveres como progenitores.

Entendemos ainda que seria importante criar normas que permitissem ao pai um maior auxílio à mãe e consequentemente poder disfrutar de mais dias com o recém-nascido, nomeadamente o aumento da licença parental inicial exclusiva do pai, que apesar da sua ampliação, esta ainda se considera pouco significativa, relativamente a alguns países da União Europeia. Tal como o aumento de creches gratuitas seria uma ótima medida, pois ajudaria bastante os trabalhadores com responsabilidades familiares, e de certo modo contribuiria para uma maior igualdade de género, uma vez que permitiria mais facilmente o ingresso, principalmente, da mulher no mercado de trabalho, que não tendo a quem deixar os filhos, muitas vezes deixa de trabalhar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CANOTILHO, José Joaquim Gomes, “*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*”, 7ª edição, Coimbra: Almedina, 2003;
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, “*Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*”, 4ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2014;
- CASTRO, Diana Filipa da Silva, “*Igualdade e não Discriminação em Razão da Idade na Relação Laboral: A Discriminação dos Trabalhadores Mais Velhos*”, Dissertação de Mestrado em Direito Privado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2012, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/9509/1/9509.pdf>;
- DRAY, Guilherme Machado, “*O princípio da proteção do trabalhador – (Teses de doutoramento)*”, Coimbra: Almedina, 2015;
- ESCOBEDO, Anna, “*Una Oportunidad de Ampliación y Mejora del Sistema Español de Licencias Remuneradas Parentales y por Cuidados Familiares*”, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, IgualdadES, (611-628), n.º 7, 2022, disponível em: <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/igualdades/numero-7-juliodiciembre-2022/una-oportunidad-de-ampliacion-y-mejora-del-sistema-espanol-de-licencias-remuneradas-parentales-y-por>;
- FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro “*Lições de Direito do Trabalho (A Relação Individual de Trabalho)*”, 9ª edição, Coimbra: Almedina, 2021;
- FERNANDES, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, 17ª edição, Coimbra: Almedina, 2014;
- FERNANDES, Francisco Liberal, “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Universidade do Porto, Centro de investigação jurídico-económica, 2018, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>;
- LAMELAS, Filipe; RITA, Pedro, “*Sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador na Agenda do Trabalho Digno e na Lei n.º 13/2023 (3/4)*”, Agenda do Trabalho Digno – ciclo colabor, 2023, disponível em: https://trabalhodigno.colabor.pt/td_5.pdf;
- LEITÃO, Luís Menezes, “*Direito do Trabalho*”, 7ª edição, Coimbra: Almedina, 2021;

LEITÃO, Sara, “*Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*”, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva (coords.), vol. VIII, Coimbra: Almedina, 2020;

LOPES, Sónia Kietzmann, “*Procedimento disciplinar e ilicitude e irregularidade do despedimento disciplinar*”, in A Cessação do Contrato de Trabalho – Aspectos Procedimentais e Processuais, CEJ (Centro de Estudos Judiciários), 2ª edição, 2014, disponível em:

<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=a4AVQDfivOU%3D&portalid=30;>

MARTINEZ, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, 8ª edição, Coimbra: Almedina, 2017;

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, “*Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I*”, 2ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2010;

NARCISO, Carolina Duarte, “*A Evolução da Proteção Social da/na Parentalidade em Portugal: interpretação e avaliação crítica*”, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, setembro de 2022, disponível em: https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/8006/1/2201557_%20Carolina_Narciso.pdf;

NOVA, Joana Aldeia, “*Oposição do Empregador à Reintegração do Trabalhador - Aspectos Substantivos e Processuais*”, Dissertação de Mestrado Forense, vertente laboral, Universidade Católica - Faculdade de Direito, Lisboa, abril de 2021, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/36081/1/202800652.pdf>;

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “*Código do Trabalho: (Anotado e Comentado)*”, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2021;

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “*Código do Trabalho: (Anotado e Comentado)*”, 4.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016;

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder, “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2017;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*”, 8ª edição, Coimbra: Almedina, 2021;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*”, 4ª edição, Coimbra: Almedina, 2015;

Revista do CEJ, “*Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Trabalho (A Lei n.º 90/2019 de 4 de Setembro e A lei 93/2019 de 4 Setembro)*”, Jurisdição do Trabalho e da Empresa do CEJ, 2019, disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_AlteracoesCT.pdf;

SILVA, Luís Gonçalves da; MADALENO, Cláudia, “*Conciliation of work and family life in portuguese law*”, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano 1 (2021), n.º 2, CIDP – Centro de Investigação de Direito Privado, disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-internacional-de-direito-do-trabalho-ano-1-2021-n2/220>.

FONTES ELETRÓNICAS

- Parlamento Europeu, “*Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas*”, (13 de janeiro de 2020, atualizado em 4 de abril de 2023), disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>;

- Família com Direitos, “*A conciliação entre a vida profissional e familiar dos pais e dos cuidadores: a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20/6/2019*”, disponível em: <https://familiacomdireitos.pt/a-conciliacao-entre-a-vida-profissional-e-familiar-dos-pais-e-dos-cuidadores-a-diretiva-ue-2019-1158-do-parlamento-europeu-e-do-conselho-de-20-6-2019/>;

- Jornal Público, “*Portugal está a envelhecer a um ritmo mais acelerado do que restantes países europeus*” (22 de fevereiro de 2023), disponível em: <https://www.publico.pt/2023/02/22/sociedade/noticia/populacao-portugal-envelhecer-ue-revela-eurostat-2039817>.

JURISPRUDÊNCIA

Supremo Tribunal de Justiça:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de outubro de 2020. Processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1 (José Feteira), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de junho de 2022. Processo n.º 3425/19.4T8VLG.P1.S2 (Ramalho Pinto), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/25b640f2f22925948025886e00398c0d?OpenDocument>.

Tribunal da Relação do Porto:

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de março de 2018. Processo n.º 3707/16.7T8VFR.P1 (Nelson Fernandes), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/78add80cb088cbdd8025827b0047eec0?OpenDocument>;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de novembro de 2022. Processo n.º 3675/20.0T8VNG.P2 (Rita Romeira), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84fc58352ba01387802589160043070d?OpenDocument>.

Tribunal da Relação de Coimbra:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 13 de outubro de 2005. Processo n.º 1719/05 (Serra Leitão), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/6fcc3145f511c6be802570a0004cac36?OpenDocument>;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 7 de abril de 2016. Processo n.º 737/15.0T8LRA.C1 (Felizardo Paiva), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/93e6e16739ab2f5b80257f9b005802fc?OpenDocument>.

Tribunal da Relação de Évora:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de outubro de 2017. Processo n.º 417/16.9T8STB.E1 (Paula do Paço), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/83363e88116597dc802581c5002da201?OpenDocument>;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11 de julho de 2019. Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (Paula do Paço), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0>.

Tribunal da Relação de Lisboa:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de setembro de 2021. Processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1-4 (Francisca Mendes), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a4dba60fcb24ef378025875f004f0ec6>;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de junho de 2023. Processo n.º 21023/21.0T8LSB.L1-4 (Sérgio Almeida), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e91ffe35e1bb0539802589ec003912a3?OpenDocument>.

Tribunal da Relação de Guimarães:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2021. Processo n.º 4747/20.7T8VNF.G1 (Vera Sottomayor), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/f6441235c37e2e8a80258722004b1c8c?OpenDocument>.

JURISPRUDÊNCIA DE ESPANHA

- Sentença do Supremo Tribunal, 3013/2022, de 5 de julho de 2022 (Ignacio Garcia-Perrote Escartín), disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/10056587/Derecho%20de%20igualdad/20220728>.

PARECERES DA CITE:

Parecer n.º 70/CITE/2012

Parecer n.º 9/CITE/2016

Parecer n.º 684/CITE/2020

Parecer n.º 65/CITE/2021

Parecer n.º 1/CITE/2023

Parecer n.º 346/CITE/2023

Parecer n.º 547/CITE/2023

ANEXOS

Anexo 1 - Carta enviada à Entidade Empregadora

00RHE28507.06NOV'15 13:28



Aos Recursos Humanos de

Reg. C/ Aviso de Recepção

Assunto: Solicitação de horário flexível

Leiria, 04 de Novembro de 2015

Exmo. Senhor

Eu, _____, com o Cartão de Cidadão nº _____ válido até _____, venho pela presente, ao abrigo dos Artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar a flexibilidade de horário de forma a conseguir garantir o apoio necessário ao meu filho, _____ com o Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____, dentro das condicionantes escolares e familiares que comprovo em anexo.

Assim, o horário pretendido, após dia 04/12/2015 e até dia 21/09/2018, é o compreendido entre as 09h00 e as 18h00 nos dias úteis (prestado de Segunda-Feira a Sexta-Feira), dentro dos limites aplicáveis previstos por Lei.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos.

(_____)

5

Declaração

Eu, _____, com o Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____, declaro para todos os efeitos que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu marido _____, detentor do Cartão de Cidadão nº _____, válido até _____ e com o meu filho _____, detentor do Cartão de Cidadão nº _____, válido até 21/02/2017.

Leiria, 04 de Novembro de 2015

②

PORTUGAL AGRUPAMENTO DE ESCOLAS 2015-2016

HORÁRIO DO DOCENTE

Departamento: 1.º CICLO Categoria: QA Nome: Lígia Maria Gomes Gameiro Graça EB1: 8.ª Branca Turma: 4.ª BR

	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta
09:00					
09:30	PORTUGUÊS	MATEMÁTICA	ESTUDO DO MEIO	PORTUGUÊS	MATEMÁTICA
10:00					
10:30				Vigilância a intervalos	
11:00					
11:30	MATEMÁTICA	PORTUGUÊS	PORTUGUÊS	MATEMÁTICA	ESTUDO DO MEIO
12:00					
12:30					
13:00					
13:30					
14:00					
14:30	MATEMÁTICA	PORTUGUÊS	PORTUGUÊS	MATEMÁTICA	EXPRESSÕES ARTÍSTICAS
15:00					
15:30	EXPRESSÕES ARTÍSTICAS	APOIO AO ESTUDO	EXPRESSÃO FÍSICO-MOTORA	APOIO AO ESTUDO	OFERTA COMPLEMENTAR
16:00					
16:10	Sup. Pedag. das AEC		Atendimento aos EE		
16:40			Reuniões de coord.		
17:10					
17:30					
18:00					

25,0 horas de Componente letiva
8,0 Português
8,0 Matemática
3,0 Estudo do Meio
2,0 Expressões Artísticas
1,0 Expressão Física-Motora
2,0 Apoio ao Estudo
1,0 Oferta Complementar (Educação para a Cidadania)
2,0 horas de Trabalho de Estabelecimento
0,5 Atendimento aos EE
0,5 Reuniões de coordenação
0,5 Supervisão pedagógica das AEC
0,5 Vigilância a intervalos
0,0 Coordenação de estabelecimento
0,0 Outros
8,0 horas de Trabalho Individual / Reuniões
35,0 Letivas e Não Letivas

APROVADO	
A Diretora do Agrupamento	Data

DECLARAÇÃO

A empresa _____, com NIF _____, e sede na _____,
declara para os devidos efeitos que
_____, com cartão de cidadão n.º _____, válido até _____, morador na Rua _____,
está como colaborador efetivo nesta empresa, sem horário de
trabalho certo, uma vez que se desloca por todo o território nacional.

Por ser verdade e a pedido do interessado, é emitida a presente declaração.

Leiria, 04 de Novembro de 2015

Anexo 2 - Resposta da Entidade Empregadora

Exma. Senhora

Carta Registada

Data: 18 de Novembro de 2015

ASSUNTO: Pedido de horário flexível

Exma. Sr.ª

Na sequência do seu pedido de flexibilidade de horário, passando a exercer um horário compreendido entre as 09h00m e as 18h00m, a partir do dia 04/12/2015 até ao dia 21/09/2018, informamos V.ª Ex.ª que a declaração apresentada referente ao horário do seu marido, o Sr. é deveras insuficiente para permitir uma análise capaz do seu pedido, pelo que a mesma não é aceite por esta empresa.

Ora, assim como a elabora o horário de trabalho de V.ª Ex.ª e o tem afixado em local visível a todos os seus colaboradores, deverá também a entidade patronal do seu marido elaborar o respectivo horário de trabalho e dar-lhe conhecimento do mesmo, sob pena de estar a violar o artigo 212º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a mais recente actualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro e que prevê a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, sendo que a sua violação constitui contra-ordenação grave.

Pelo atrás exposto, solicita-se a V.ª Ex.ª a entrega de uma declaração substituta da entregue inicialmente, informando qual o horário de trabalho exercido pelo seu marido, de forma gráfica ou descritiva, mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.

Deverá V.ª Ex.ª entregar a declaração nos termos acima solicitados no prazo máximo de 5 dias, sob pena do indeferimento do seu pedido.

Sem mais, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Atenciosamente

Anexo 3 - Envio da Informação Solicitada à Entidade Empregadora

Recebido 27.11.2015

DECLARAÇÃO

A empresa _____, com NIF _____, e sede na Rua do _____, declara para os devidos efeitos que _____, com cartão de cidadão n.º _____, válido até 21-02-2017, morador na _____, está como colaborador nesta empresa desde 15/01/2015, com o horário de trabalho das 8:00h às 17:00h, de 2ª a 6ª feira, com descanso semanal ao sábado e domingo, a exercer as funções de ajudante de eletricista, deslocando-se por todo o território nacional.

Por ser verdade e a pedido do interessado, é emitida a presente declaração.

Leiria, 25 de Novembro de 2015

83

Anexo 4 - Nova Resposta da Entidade Empregadora

EXMO. SRA.

Leiria, 27 de Novembro de 2015

Carta Registada com A/R

Assunto: Resposta ao V/ pedido de flexibilização de horário

Exma. Sra.,

No dia 10 de Novembro a N/ Gerência recebeu o V/ pedido de flexibilização de horário de trabalho, fundamentado pela necessidade de apoiar o V/ filho, no âmbito escolar e familiar:

Ora, a faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito de solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter.

No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, também lhe impõe um limite, segundo o art. 57.º, n.º 2, "o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa..."

No caso em apreço, atendendo àquele limite, o V/ pedido terá de improceder.

Em concreto, por ser do V/ conhecimento que funcionando a N/ loja das 09:00 às 21:00, de segunda-feira a domingo, movimentando a secção da caixa 18 trabalhadores, que a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho por turnos.

Assim, a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.

Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a V/ falta aos fins-de-semana!

Alerta-se que quando foi admitida ao N/ serviço V/ Exa. sabia que teria de cumprir horário por turnos, tendo-o aceitado. Aliás, relativamente à organização do V/ horário a Gerência já acolheu um pedido anterior no sentido de cumprir preferencialmente horário de fecho, por de manhã necessitar de levar o V/ filho à escola.

Por fim, outro motivo em desfavor do V/ pedido é o facto de o V/ marido, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cumprir um horário de trabalho das 08:00 às 17:00, de segunda à sexta-feira, horário compatível com a hora em que termina a atividade letiva do V/ filho e que também lhe permite dar o apoio e a companhia necessária aos fins-de-semana.

Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela presente recusar o V/ pedido de flexibilização de horário.

A esta comunicação poderá V/ Exa. responder no prazo de 5 dias, findo o qual o V/ pedido será remetido à entidade responsável pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para elaboração de um parecer.

Sem mais assunto,

Com os melhores cumprimentos,

(54)

Anexo 5 – Apreciação pelo Trabalhador

Para:

Reg. com a/r

Leiria, 05 de Dezembro de 2015

Assunto: resposta à v/carta datada de 7 de Novembro de 2015

Exmos Senhores

Pela presente, acuso a receção da v/comunicação relativamente ao meu pedido sobre a atribuição do horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º do Código do Trabalho, na qual referem que se verificam os requisitos de que depende o indeferimento com a consequente recusa do pedido de flexibilização de horário, passando a pronunciar-me sobre os motivos de recusa alegados na v/comunicação.

- V.ª Exas alegam, para proferirem recusa no pedido formulado: "...exigências imperiosas do funcionamento da empresa..." fundamentando tal recusa na violação do princípio da igualdade relativamente aos demais trabalhadores que têm que cumprir turnos.

Ora não compreendo nem aceito a v/posição, desde logo, porque o pedido de flexibilização do horário de trabalho se fundamenta nos requisitos do artigo 56º do Código do Trabalho

Com efeito a minha situação também é diferente das demais trabalhadoras, pelos motivos já longamente explanados na minha comunicação, sendo ainda que ao contrário do que parecem ter

16

entendido, o pedido passaria por manter as folgas rotativas, mudando apenas a hora de entrada e saída (das 9h 00m às 18h 00m) do trabalho. Daí e com o devido respeito por opinião contrária, a procedência do meu pedido não acarretaria a necessidade de contratação de mais um trabalhador para colmatar as faltas de fim-de-semana, reiterando uma vez mais, que o meu pedido de flexibilização passaria apenas pela alteração da hora de entrada e de saída do local de trabalho.

Relativamente à alegada assinatura do contrato de trabalho aquando da minha admissão, refira-se que a mesma ocorreu no mês de Julho de 2005, sendo que à data, não tinha filhos e as circunstâncias da minha vida eram totalmente diferentes daquelas que existem no momento.

Relativamente ao horário do meu marido, certo é que na declaração consta o horário das 8h à 17h, indicando também que " *deslocando-se por todo o território nacional* ".

A tal propósito, cumpre dizer que, como é do amplo conhecimento dessa empresa, o meu marido exerce as funções de ajudante de eletricista para uma empresa cuja atividade é a manutenção e reparação de ar condicionado, e que no âmbito do exercício dessa atividade, o mesmo diariamente, desloca-se para os mais variados pontos do país, sendo que diariamente chega a casa, nunca antes das 19h, 20h, sem prejuízo das noites em que pernoita fora de casa.

Razão pela qual e como é do v/conhecimento, o mesmo, diariamente não tem disponibilidade para ir buscar a criança à escola

Por tudo quando se deixa aduxido, uma vez mais venho solicitar que a minha pretensão de que me seja atribuído o horário flexível nos termos já requeridos, me seja deferida.

Sem outro assunto e aguardando uma resposta em conformidade

Subscrevo-me

Mtto Atentamente

57

Anexo 6 - Parecer da CITE

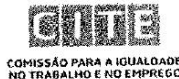


PARECER N.º 9/CITE/2016

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 1942 - FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.12.2015, a CITE recebeu da
[redacted], cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora [redacted], para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 04.11.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. "Venho pela presente, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar a flexibilidade de horário de forma a conseguir garantir o apoio necessário ao meu filho, [redacted], dentro das condicionantes escolares e familiares que comprova.
 - 1.2.2. Assim, o horário pretendido, após dia 04/12/2015 e até dia 21/09/2018 é o compreendido entre as 09h00 e as 18h00 nos dias



úteis (prestado de Segunda-Feira a Sexta-Feira), dentro dos limites aplicáveis previstos por Lei".

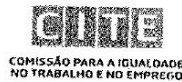
1.2.3. Em documento autónomo, a trabalhadora declara que o seu filho vive em comunhão de mesa e habitação consigo e com o pai.

1.3. Em 20.11.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. "Na sequência do seu pedido de flexibilidade de horário, passando a exercer um horário compreendido entre as 09h00m e as 18h00m, a partir do dia 04/12/2015 até ao dia 21/09/2018, informamos V. Ex.^a que a declaração apresentada referente ao horário do seu marido, é deveras insuficiente para permitir uma análise capaz do seu pedido, pelo que a mesma não é aceite por esta empresa.

1.3.2. Ora, assim como a empresa elabora o horário de trabalho de V. Ex.^a e o tem afixado em local visível a todos os seus colaboradores, deverá também a entidade patronal do seu marido elaborar o respetivo horário de trabalho e dar-lhe conhecimento do mesmo, sob pena de estar a violar o artigo 212º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a mais recente atualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro e que prevê a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, sendo que a sua violação constitui contra ordenação grave.

1.3.3. Pelo atrás exposto, solicita-se a V. Ex.^a a entrega de uma declaração substituta da entregue inicialmente, informando qual o horário de trabalho exercido pelo seu marido, de forma gráfica ou descritiva,



mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.

- 1.3.4. Deverá V. Ex.^a entregar a declaração nos termos acima solicitados no prazo máximo de 5 dias, sob pena do indeferimento do seu pedido".



- 1.4. Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido e refuta argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 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".
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve



solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º do CT, em que se entende "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".

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º do mesmo diploma legal: "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".

15



2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56º estabelece que "o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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. Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que indiquem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.4. Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido em 24.11.2015, o prazo para envio à CITE terminava a 07.12.2015, tendo ocorrido a 11.12.2015, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57º, "se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos".

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da
relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível,



apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
i.

3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06.01.2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

Anexo 7 - Reclamação à CITE

Comissão para a Igualdade no
Trabalho e no Emprego (CITE)
Rua Viriato, n.º 7 - 1.º, 2.º e 3.º
andares
1050-233 LISBOA

Carta Registada com AR
Leiria, 11 de Janeiro de 2016

V/ Referência:

Proc. n.º 1942-FH/2015

Assunto: Reclamação do V/ parecer prévio relativo ao pedido de flexibilização de horário da trabalhadora

Exmos. Srs.,

No passado dia 8 de Janeiro a [redacted] recebeu o V/ parecer n.º 9/CITE/2016 relativo ao pedido de flexibilização de horário da funcionária [redacted], não obstante por se mostrar incompleto no conhecimento de todo o processo, remete-se a seguinte

RECLAMAÇÃO:

1.

No dia 10 de Novembro de 2015 a [redacted] recebeu um pedido de flexibilização de horário da funcionária [redacted], no qual a trabalhadora invocava: "venho pela presente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a flexibilização de horário de forma a garantir o apoio necessário ao meu filho (...) dentro das condicionantes escolares e familiares que comprovo em anexo."

2.

A trabalhadora requereu que lhe fosse fixado um horário de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 09:00 e as 18:00 horas.

28

3.

De forma a fundamentar o seu pedido, a trabalhadora anexou: declaração de onde consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu marido e filho menor, horário escolar do menor e ainda declaração da entidade patronal do marido relativa ao horário de trabalho deste.

4.

No entanto, da declaração da entidade patronal do marido constava apenas que o mesmo não tinha horário de trabalho certo.

5.

Assim, por forma a conhecer da bondade do pedido da funcionária, em particular, no que concerne à real necessidade de acompanhamento do filho menor nos períodos de fim-de-semana e nas horas posteriores ao período escolar, no dia 20 de Novembro enviou-se carta na qual lhe era solicitado o seguinte:

"Na sequência do seu pedido de flexibilidade de horário, passando a exercer um horário compreendido entre as 09h00m e as 18h00m, a partir do dia 04/12/2015 até ao dia 21/09/2018, informamos V.ª Ex.ª que a declaração apresentada referente ao horário do seu marido, o Sr. _____, é deveras insuficiente para permitir uma análise capaz do seu pedido, pelo que a mesma não é aceite por esta empresa.

Ora, assim como a _____ elabora o horário de trabalho de V.ª Ex.ª e o tem afixado em local visível a todos os seus colaboradores, deverá também a entidade patronal do seu marido elaborar o respectivo horário de trabalho e dar-lhe conhecimento do mesmo, sob pena de estar a violar o artigo 212º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a mais recente actualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro e que prevê a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, sendo que a sua violação constitui contra-ordenação grave.

Pelo atrás exposto, solicita-se a V.ª Ex.ª a entrega de uma declaração substituta da entregue inicialmente, informando qual o horário de trabalho exercido pelo seu marido, de forma gráfica ou descritiva, mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.

Deverá V.ª Ex.ª entregar a declaração nos termos acima solicitados no prazo máximo de 5 dias, sob pena do indeferimento do seu pedido."

6.

Face ao exposto, é facilmente apreensível que aquela carta não consubstancia a decisão final do processo de flexibilização de horário da trabalhadora

7.

Porém, foi esse o V/ entendimento.

8.

No ponto 1.3 (1.3.1., 1.3.2., 1.3.3. e 1.3.4.) do V/ douto parecer, faz-se transcrição da carta dirigida à trabalhadora como se da decisão final se tratasse.

9.

Não obstante, o texto da decisão final é o seguinte:

"No dia 10 de Novembro a N/ Gerência recebeu o V/ pedido de flexibilização de horário de trabalho, fundamentado pela necessidade de apoiar o V/ filho, no âmbito escolar e familiar.

Ora, a faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito de solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter.

No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, também lhe impõe um limite, segundo o art. 57.º, n.º 2, "o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa..."

No caso em apreço, atendendo àquele limite, o V/ pedido terá de improceder.

Em concreto, por ser do V/ conhecimento que funcionando a N/ loja das 09:00 às 21:00, de segunda-feira a domingo, movimentando a secção da caixa 18 trabalhadores, que a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho por turnos.

Assim, a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.

30

Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a VI falta aos fins-de-semana!

Alerta-se que quando foi admitida ao N/ serviço VI Exa. sabia que teria de cumprir horário por turnos, tendo-o aceite. Aliás, relativamente à organização do VI horário a Gerência já acolheu um pedido anterior no sentido de cumprir preferencialmente horário de fecho, por de manhã necessitar de levar o VI filho à escola.

Por fim, outro motivo em desfavor do VI pedido é o facto de o VI marido, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cumprir um horário de trabalho das 08:00 às 17:00, de segunda à sexta-feira, horário compatível com a hora em que termina a atividade letiva do VI filho e que também lhe permite dar o apoio e a companhia necessária aos fins-de-semana.

Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela presente recusar o VI pedido de flexibilização de horário.

A esta comunicação poderá VI Exa. responder no prazo de 5 dias, findo o qual o VI pedido será remetido à entidade responsável pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para elaboração de um parecer."

10.

A transcrita decisão final foi remetida no dia 27 de Novembro e foi recebida pela trabalhadora no dia 2 de Dezembro, conforme registo e aviso de receção.

11.

Ora, manda o Código do Trabalho no n.º 4 do art. 57.º que ao trabalhador deve ser concedido um prazo de 5 dias para apreciação da decisão, findo o qual se inicia o prazo referido no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho.

12.

Assim, só no dia 7 de Dezembro começou a contar o prazo de envio para a CITE, prazo que terminou no dia 12 de Dezembro, conforme registo da carta.

31

13.

Face ao exposto, tendo em conta que o processo foi remetido para V/ consideração no dia 11 de Dezembro, não se julga ultrapassado o prazo de envio, facto que prejudica irremediavelmente o efeito que se quis dar e que decorre da alínea c) do nº 8 do art. 57.º do Código do Trabalho.

14.

À luz das incongruências que se detetaram, em concreto, quanto ao erro na apreciação da decisão final e, em decorrência, quanto ao erro na contagem do prazo devem V/ Exas. elaborar novo parecer que considere a decisão final remetida à trabalhadora

Junta – Processo interno respectivo.

Sem mais assunto,

Com os melhores cumprimentos,

32

Anexo 8 - Resposta da CITE à Reclamação Respeitante ao Parecer Emitido



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 9/CITE/2016

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 9/CITE/2016, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da
, da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.
Processo n.º 1942 - FH/2015

I

Em 19.01.2016, a CITE recebeu da
, reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 06.01.2016, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora
, parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

- II
1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar se os fundamentos invocados para a recusa do horário flexível, a que alude o n.º 2 do artigo 57.º do Código



do Trabalho, configuram exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora, bem como os prazos a que alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho.

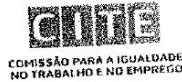
2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

- 2.1. "No dia 10 de Novembro de 2015, a empresa recebeu um pedido de flexibilização de horário da funcionária i. →
- 2.2. A trabalhadora requereu que lhe fosse fixado um horário de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 09:00 e as 18:00 horas.
- 2.3. De forma a fundamentar o seu pedido, a trabalhadora anexou; declaração de onde consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu marido e filho menor, horário escolar do menor e ainda declaração da entidade patronal do marido relativa ao horário de trabalho deste.
- 2.4. No entanto, da declaração da entidade patronal do marido constava apenas que o mesmo não tinha horário de trabalho certo.
- 2.5. Assim, por forma a conhecer da bondade do pedido da funcionária i, em particular, no que concerne à real necessidade de acompanhamento do filho menor nos períodos de fim de semana e nas horas posteriores ao período escolar, no dia 20 de Novembro enviou-se carta na qual lhe era solicitado o seguinte:
 - 2.5.1. "Na sequência do seu pedido de flexibilidade de horário, passando a exercer um horário compreendido entre as 09h00m e as 18h00m, a



partir do dia 04/12/2015 até ao dia 21/09/2018, informamos V.ª Ex.ª que a declaração apresentada referente ao horário do seu marido, o é deveras insuficiente para permitir uma análise capaz do seu pedido, pelo que a mesma não é aceite por esta empresa.

- 2.5.2. Ora, assim como a empresa elabora o horário de trabalho de V.ª Ex.ª e o tem afixado em local visível a todos os seus colaboradores, deverá também a entidade patronal do seu marido elaborar o respetivo horário de trabalho e dar-lhe conhecimento do mesmo, sob pena de estar a violar o artigo 212.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a mais recente atualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro e que prevê a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, sendo que a sua violação constitui contra ordenação grave.
- 2.5.3. Pelo atrás exposto, solicita-se a V.ª Ex.ª a entrega de uma declaração substituta da entregue inicialmente, informando qual o horário de trabalho exercido pelo seu marido, de forma gráfica ou descritiva, mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e ao intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.
- 2.5.4. Deverá V.ª Ex.ª entregar a declaração nos termos acima solicitados no prazo máximo de 5 dias, sob pena do indeferimento do seu pedido."
- 2.6. Face ao exposto, é facilmente apreensível que aquela carta não consubstancia a decisão final do processo de flexibilização de horário da trabalhadora.
- 2.7. Porém, foi esse o V/ entendimento.

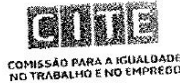


- 2.8. No ponto 1.3 (1.3.1., 1.3.2., 1.3.3. e 1.3.4.) do V/ douto parecer, faz-se transcrição da carta dirigida à trabalhadora como se da decisão final se tratasse.
- 2.9. Não obstante, o texto da decisão final é o seguinte:
- 2.9.1. "No dia 10 de Novembro a N/ Gerência recebeu o V/ pedido de flexibilização de horário de trabalho, fundamentado pela necessidade de apoiar o V/ filho, no âmbito escolar e familiar.
- 2.9.2. Ora, a faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito de solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter.
- 2.9.3. No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, também lhe impõe um limite, segundo o art. 57.º, n.º 2, "o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...".
- 2.9.4. No caso em apreço, atendendo àquele limite, o V/ pedido terá de improceder.
- 2.9.5. Em concreto, por ser do V/ conhecimento que funcionando a N/ loja das 09:00 às 21:00, de segunda-feira a domingo, movimentando a secção da caixa 18 trabalhadores, que a organização dos



horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos realizarem trabalho por turnos:

- 2.9.6. Assim, a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Ex.º seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.
- 2.9.7. Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a V/ falta aos fins de semana.
- 2.9.8. Alerta-se que quando foi admitida ao N/ serviço V/ Exa. sabia que teria de cumprir horário por turnos, tendo-o aceite. Aliás, relativamente à organização do V/ horário a Gerência já acolheu um pedido anterior no sentido de cumprir preferencialmente horário de fecho, por de manhã necessitar de levar o V/ filho à escola.
- 2.9.9. Por fim, outro motivo em desfavor do V/ pedido é o facto de o V/ marido, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cumprir um horário de trabalho das 08:00 às 17:00, de segunda à sexta-feira, horário compatível com a hora em que termina a atividade letiva do V/ filho e que também lhe permite dar o apoio e a companhia necessária aos fins de semana.
- 2.9.10. Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela presente recusar o V/ pedido de flexibilização de horário".



- 2.10. A transcrita decisão final foi remetida no dia 27 de Novembro e foi recebida pela trabalhadora no dia 2 de Dezembro, conforme registo e aviso de receção.
- 2.11. Ora, manda o Código do Trabalho no n.º 4 do art. 57.º que ao trabalhador deve ser concedido um prazo de 5 dias para apreciação da decisão, findo o qual se inicia o prazo referido no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12. Assim, só no dia 7 de Dezembro começou a contar o prazo de envio para a CITE, prazo que terminou no dia 12 de Dezembro, conforme registo da carta.
- 2.13. Face ao exposto, tendo em conta que o processo foi remetido para V/ consideração no dia 11 de Dezembro, não se julga ultrapassado o prazo de envio, facto que prejudica irremediavelmente o efeito que se quis dar e que decorre da alínea c) do n.º 8 do art. 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14. À luz das incongruências que se detetaram, em concreto, quanto ao erro na apreciação da decisão final e, em decorrência, quanto ao erro na contagem do prazo devem V/ Exas. elaborar novo parecer que considere a decisão final remetida à trabalhadora".

III

3. De facto, o parecer n.º 9/CITE/2016, foi elaborado tendo em consideração todos os elementos constantes do processo enviado pela entidade empregadora à CITE, do qual não constava a carta da



entidade empregadora dirigida à trabalhadora, de 27.11.2015, anexa à presente reclamação.

- 3.1. Na verdade, tendo em consideração a referida carta de 27.11.2015, verifica-se que a entidade empregadora não excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mas poderá ter excedido, por um dia, o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do mesmo artigo 57.º, pois, tendo a entidade empregadora recebido o pedido da trabalhadora em 06.11.2015, a comunicação da intenção de recusa desse pedido deveria ter sido enviada à trabalhadora, em 26.11.2015, e não a 27.11.2015, como aconteceu, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, "se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos".
- 3.2. No que respeita aos fundamentos da recusa do pedido, verifica-se, através da aludida carta de 27.11.2015, que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 3.3. Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões



semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários".

- 3.4. Tal significa que não sendo possível à empresa conceder na sua totalidade o horário flexível pedido pela trabalhadora, então, que esse horário, lhe seja concedido o mais tempo possível, por forma a discriminar positivamente os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares que requereram o horário flexível.

IV

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém as conclusões do parecer n.º 9/CITE/2016, aprovado em 06.01.2016, tendo em consideração o mencionado na presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02.03.2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

"Processo n.º 1942-FH/2015 - Reclamação



Vota-se favoravelmente, mas entende-se que da resposta à reclamação não devem constar os pontos 3.3. e 3.4. por poderem gerar confusão nos destinatários".

Anexo 9 – Petição Inicial

Peça Processual entregue por via electrónica na data e hora indicadas junto da assinatura electrónica do subscritor (cfr. última página), aposta nos termos previstos na Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto

PETIÇÃO INICIAL

REF^a:

CARACTERIZAÇÃO

Finalidade: Iniciar Novo Processo

Ref. de autoliquidação:

Tribunal Competente: Comarca de Leiria - Leiria - Unidade Central

Forma de Processo / Classificação: Acção de Processo Comum Laboral

Espécie: Acção de Processo Comum

Objecto de Acção: Outro ou n.e (na vigência do contrato de trabalho) [Trabalho]

Valor da Causa: 30.000,01 € (Trinta Mil Euros e Um Cêntimo)

Peça Processual entregue por via electrónica na data e hora indicadas junto da assinatura electrónica do subscritor (cfr. última página), aposta nos termos previstos na Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto

AUTOR

Nome/Designação:

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

Apoio Judiciário:

INTERVENIENTES ASSOCIADOS

Legal Representante

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

Testemunha

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

Testemunha

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

Testemunha

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

Peça Processual entregue por via electrónica na data e hora indicadas junto da assinatura electrónica do subscritor (cfr. última página), aposta nos termos previstos na Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto

RÉU

Nome/Designação:

Profissão/Actividade:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

NIF:

Email:

IBAN

MANDATÁRIO SUBSCRITOR

Nome:

Cédula:

Morada:

NIF:

Localidade:

Código Postal:

Telefone:

Fax:

Email:

Subscrição Múltipla

O Mandatário subscritor declara nos termos do Art.º 12.º n.º 1 da Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto, que esta Peça Processual será também subscrita por:

, Advogado(a), com a cédula profissional n.º

EXMO. SENHOR JUIZ DA 1.^a
SECÇÃO DO TRABALHO DA
INSTÂNCIA CENTRAL DE LEIRIA
– COMARCA DE LEIRIA

_____, com NIPC _____ e sede em _____,
_____, aqui legalmente
representada pela sua sócia-gerente, _____, vem, nos termos do art.
57.º, n.º 7 do Código do Trabalho (CT), do art. 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do
Trabalho (CPT) e do art. 10.º, n.º 3, alínea a) do Código de Processo Civil (CPC), **intentar**

AÇÃO DECLARATIVA DE SIMPLES APRECIÇÃO

Contra:

_____, portadora do Cartão de Cidadão n.º _____,
contribuinte fiscal n.º _____ e com morada em _____,
_____,

NOS TERMOS E COM OS SEGUINTE FUNDAMENTOS:

I – DOS FACTOS:

1.

Em 7 de Julho de 2005, a Autora celebrou com a Ré um contrato de trabalho para o exercício de funções no seu estabelecimento comercial, o supermercado _____, com um período normal de trabalho semanal de 40 horas e diário de 8 horas e um regime de folgas rotativas.

2.

Atualmente, a Ré ocupa naquele supermercado a categoria profissional de operadora especializada, categoria descrita na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) celebrada entre a APED e a FEPCES, aplicável a esta relação de trabalho.

3.

Assim, no âmbito da referida categoria profissional, a Ré vinha desenvolvendo as funções de operadora de caixa junto da secção de caixas da loja da Autora.

4.

Realidade que mudou na sequência do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

5.

No passado dia 10 de Novembro a Autora recebeu da Ré carta registada na qual esta última lhe pedia a aplicação do regime de horário de trabalho flexível com fundamento na necessidade de acompanhamento do seu filho menor,

6.

A Ré pedia naquela carta a elaboração de um horário de trabalho compreendido entre as 09:00 e as 18:00, prestado apenas em dias úteis.

7.

Com a carta a Ré anexou: uma declaração de honra de onde consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho e o marido, uma declaração da entidade patronal do cônjuge e ainda uma cópia do horário escolar do menor.

8.

Face ao solicitado, a Autora deu início a um procedimento interno de apreciação do pedido da Ré. No entanto, assim que o fez, apercebeu-se da insuficiência de fundamentação do pedido.

9.

A verdade é que a Ré falhou em demonstrar a real necessidade de acompanhamento do filho menor, dado que vivendo em comunhão de cama, mesa e habitação com o cônjuge e pai da criança era seu dever evidenciar que o menor carecia do seu acompanhamento por não haver disponibilidade horária do outro progenitor nos períodos em que pretendia não trabalhar, isto é, depois das 18h e aos fins-de-semana.

10.

Pelo que, a Autora decidiu remeter carta à Ré solicitando-lhe nova declaração da entidade patronal do marido (dado que na primeira apenas constava que o cônjuge não tinha horário de trabalho certo) de onde constasse o horário de trabalho por ele exercido, com as horas de início e de termo do período normal de trabalho, o intervalo de descanso diário, o descanso semanal e ainda com informação referente à isenção de horário.

11.

Em resposta, a Ré encaminhou nova declaração da entidade patronal do marido de onde consta que o mesmo cumpre um horário de trabalho das 8:00 às 17:00, de segunda a sexta-feira.

12.

Assim, no dia 27 de Novembro, na posse destes novos dados, a Autora emitiu o seu parecer acerca do pedido da Ré, pronunciando-se no sentido do seu indeferimento.

13.

Na formação da sua decisão a Autora ponderou ambos os interesses em conflito, **contudo por vários motivos teve de improceder a aspiração da ora Ré.**

14.

Em primeiro lugar, porque o estabelecimento comercial da Autora funciona das 9:00 às 21:00, todos os dias da semana, sendo que, à data do pedido, trabalhavam na secção das caixas 18 trabalhadores, todos por turnos, pelo que a organização dos seus tempos de trabalho exigia um planeamento e uma concertação que, face ao pedido da Ré, mudaria drasticamente.

15.

Por outro lado, a aplicação de um regime de horário de trabalho flexível à Ré representaria uma violação do princípio do igual tratamento entre trabalhadores, pois a verdade é que nenhum dos colegas da caixa realiza um horário de trabalho com horário e folgas fixas.

16.

Violação que se tornaria ainda maior por muitos dos seus colegas também estarem em posição de solicitar à Autora um regime de horário flexível, facto que pesou consideravelmente na formação da decisão da Autora, pois entende esta que é seu dever conciliar os interesses de todos os trabalhadores, facultando-lhes, na medida do possível, o horário que vão fundadamente solicitar!

17.

Em sentido inverso, mas não excludente, a Autora também teve em conta o efeito perverso que o provimento do pedido da Ré teria no quadro do seu estabelecimento comercial, isto porque, havendo acolhimento do pedido de horário de trabalho em regime flexível de um trabalhador não tardaria muito para se sucederem novas solicitações.

18.

Outro motivo que conduziu a Autora a decidir no sentido da improcedência foi o facto de a Ré ter requerido o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis, uma vez que o

cumprimento de tal horário acarretaria a necessidade de contratar um novo trabalhador para executar o horário de fim-de-semana.

19.

Além disso, pesou ainda na formação da convicção da Autora, o facto de pouco tempo antes, a Ré ter dirigido um pedido informal à Gerência no sentido de cumprir preferencialmente o horário de fecho, por de manhã necessitar de levar o filho à escola, pedido que a Autora acolheu.

20.

Por fim, e em jeito de argumento final na formação da decisão da Autora, também pesou o facto de o marido da Ré cumprir um horário compatível com a hora em que termina a atividade letiva do menor e que, ao mesmo tempo, lhe permite dar o apoio e a companhia necessária aos fins-de-semana sempre que a Ré não esteja de folga, conforme consta da declaração da entidade patronal junta aos presentes autos em anexo.

21.

Assim, a decisão tomada pela Autora foi fundamentada, razoável e ponderada face aos interesses em jogo.

22.

Porém, não foi esse o entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

23.

Por determinação legal, a Autora remeteu todo o processo para apreciação daquele Organismo Público, juntamente com o mapa de horários de trabalho dos funcionários da secção da caixa dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2015, mapas que ora se anexam – **doc. 1**.

24.

Após rápida e descuidada apreciação, a CITE emitiu parecer, pronunciando-se no sentido de conceder o regime de horário de trabalho flexível à Ré, porém quando o fez baseou-se erradamente na primeira carta remetida pela Autora à Ré, na qual a primeira pedia uma nova declaração da entidade patronal do marido da última.

25.

Pelo que, a Autora apresentou reclamação pedindo a reapreciação dos factos e documentos remetidos.

26.

Pronunciando-se novamente, desta vez debruçando-se sobre a verdadeira decisão da Autora, a CITE veio a emitir parecer desfavorável à posição adotada pela Autora.

27.

No entanto, não se compreende, nem se partilha, o entendimento daquele organismo!

28.

A verdade é que a Autora não formou a sua convicção arbitrariamente, pensando apenas nos seus interesses, a Autora realizou um raciocínio de prós e contras e concluiu que face aos argumentos acima determinados e ainda à falta de alegação ou prova referente à real necessidade de acompanhamento do filho menor, a melhor solução seria a da improcedência.

29.

Veja-se que a Ré não acompanhou o seu pedido de qualquer motivação que o sustentasse.

30.

A Ré trabalha no supermercado da Autora há cerca de 11 anos tendo sempre cumprido um horário de trabalho por turnos e folgas rotativas, isto apesar de o seu único filho ter nascido há 9 anos e meio, o que significa que, até à data da solicitação, a Ré tinha conseguido conciliar as suas responsabilidades parentais com as suas obrigações profissionais.

31.

Pelo que, por forma a motivar o seu pedido, devia-o ter acompanhado de alegação e demonstração de alteração superveniente da sua dinâmica e organização familiar.

32.

Isto é, a Ré não provou, nem sequer alegou, qualquer variação no seu agregado familiar, desde acrescidas necessidades educacionais e de desenvolvimento do menor a incompatibilidades horárias do seu cônjuge.

33.

Além disso, e por outro lado, a aceitação do pedido de horário flexível a elaborar nos moldes peticionados, isto é, das 9h às 18h, colocaria em risco o próprio funcionamento da loja, ou pelo menos, a eficiência com que este funciona e que muito agrada aos seus clientes!

34.

A verdade é que é no período compreendido entre as 18h e as 20h e aos fins-de-semana que o estabelecimento comercial da Autora obtém um maior número de vendas, facto que exige o maior número de funcionários possível em loja.

35.

Em decorrência, durante aqueles períodos são necessários, na secção da caixa, em média 6 a 7 trabalhadores num universo de 18.

36.

Pelo que, o assentimento do pedido da Ré causaria no mínimo o aumento da penosidade horária dos restantes trabalhadores da secção e no máximo a necessidade de contratar alguém para colmatar a indisponibilidade da Ré para trabalhar durante aqueles períodos.

37.

Face ao exposto, decidiu bem a Autora quando indeferiu o seu pedido, por não lhe ser exigível dada a flagrante insuficiência de fundamentos decidir de maneira diferente.

II – DO DIREITO:

38.

Ao abrigo do disposto no art. 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho “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.”

39.

A citada norma encaixa-se no quadro da proteção da parentalidade e é uma concretização da garantia constitucional prevista no art. 59.º, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, isto é, do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

40.

Decorre daquela garantia e da mencionada norma do Código do Trabalho o direito de pedir o cumprimento do horário de trabalho em regime flexível, desde que o trabalhador tenha filho menor de 12 anos e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

41.

No entanto, como limite àquela faculdade, o legislador estabeleceu no n.º 2 do art. 57.º do CT, que “o empregador (...) **pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas**

do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

42.

Assim, ao direito de solicitar um horário com natureza flexível foram estabelecidas duas exceções ou limites cujo intuito ou *ratio* será o de salvaguardar os interesses da entidade patronal e da sua empresa/estabelecimento comercial.

43.

Com efeito, foi com base numa daquelas exceções, em particular, “nas exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, que a Autora se pronunciou no sentido do indeferimento do pedido da Ré.

44.

Entendimento que, contudo, a CITE não prescreveu, determinando que “a entidade empregadora apesar de apresentar razões que **podem indiciar** a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender deixariam de ficar convenientemente assegurados.”

45.

Ora, sendo parcialmente verdade que a Autora não especificou quais os períodos de tempo que estariam em perigo, (na sua decisão constava que a consentir com o pedido teria de contratar um substituto para o fim-de-semana) também é certo que tal não lhe era exigível, uma vez que forneceu à entidade decisora os dados que necessitaria para aferir da bondade das suas intenções, ou seja, para aferir se realmente existiria perigo de pôr em causa o funcionamento da empresa.

46.

A Autora remeteu à CITE, juntamente com todo o processo relativo ao pedido da Ré, os mapas de horários dos funcionários da secção da caixa, mapas cuja apreciação e valoração caberia à entidade decisora, no caso a CITE.

47.

No entanto, na decisão proferida não se vislumbra rasto da sua análise!

48.

Pelo que, se ocorreu falta de fundamentação, esta não se deve a qualquer omissão cometida pela Autora.

49.

Parece que esta decisão da CITE se apresenta como uma entre muitas por si proferidas, todas de semelhante conteúdo e no mesmo sentido, decisões que são emitidas sem a devida apreciação, estudo, análise e cuidado da situação jurídica controvertida!

50.

À luz do exposto, não pode a decisão da CITE tornar-se vinculativa para a Autora por consubstanciar um ato extremamente vazio de fundamentação e conteúdo, conforme se pode observar tanto pelo erro que deu origem à reclamação encaminhada pela Autora como pelo ponto 3.1. da decisão por aquele órgão emitida que informa que “a entidade empregadora (...) **poderá** ter excedido, por um dia, o prazo de 20 dias.”

51.

Prazo que na realidade não foi ultrapassado, uma vez que a Autora recebeu o pedido no dia 10 de Novembro, conforme registo constante dos CTT – **doc. 2**, e, em consequência, o prazo só terminaria no dia 30 de Novembro, sendo que a decisão foi encaminhada para a Ré no dia 27.

Sem prescindir, acrescenta-se,

52.

A expressão “exigências imperiosas de funcionamento” constante do art. 57.º, n.º 2 do CT é um conceito indeterminado, um conceito aberto cuja concretização ocorre quando aplicado ao caso concreto.

53.

Constituindo um conceito indeterminado é dever do julgador concretizá-lo, delimitá-lo, dar-lhe um significado e um alcance suscetível de satisfazer o pensamento legislativo que lhe esteve na origem e de o moldar ao caso concreto.

54.

À luz do que se acabou de dizer, e tendo subjacente que aquele conceito surge como limite ao direito de um trabalhador solicitar um regime de horário flexível, parece-nos que não é qualquer condicionante ou dificuldade conciliatória da empresa que estará protegida pelo núcleo daquele limite legal.

55.

Salvo melhor interpretação, parece-nos que com a expressão “exigências imperiosas de funcionamento” o legislador pretendeu salvaguardar a atividade e laboração do estabelecimento comercial, pretendeu salvaguardar a eficiência do estabelecimento comercial.

56.

Porém, é nossa opinião, de que este entendimento deve ser conjugado com outra ideia: a de que o legislador atribuiu um direito ao trabalhador sem critério que o acompanhasse ou o delimitasse, o direito previsto no art. 56.º do CT não tem quaisquer pressupostos ou requisitos de atribuição, nem quaisquer exigências de fundamentação, por essa razão, parece-nos que o limite previsto no art. 57.º, n.º 2 do CT deve ganhar outros contornos.

57.

Isto é, dada a oportunidade deixada pelo legislador de concretizar um conceito aberto e de natureza indeterminada, deve o julgador, aquando da difícil tarefa de aplicação da norma jurídica ao caso concreto, aproveitá-la no sentido de conjugar os interesses da trabalhadora, ora Ré, e da entidade patronal, ora Autora.

58.

Com efeito, ao estipular e proteger “as exigências imperiosas de funcionamento”, **parece-nos que o legislador quis colocar um travão à faculdade de solicitar, sem mais, um regime de horário flexível, isto é, que o legislador quis também salvaguardar os interesses económicos da Autora.**

59.

Ora, olhando para o pedido da Ré e para os argumentos que acima se expuseram, nomeadamente, os referentes ao facto de o seu pedido acarretar além de graves inconvenientes à organização do pessoal, um risco para o próprio funcionamento e satisfação dos clientes e ainda ao facto de o pedido poder suscitar ou originar no quadro dos trabalhadores novas solicitações, julga-se estar na presença de interesses económicos dignos de tutela.

60.

A verdade é que a Ré conseguiu conciliar a sua vida familiar com a sua atividade profissional ao longo dos últimos 9 anos e meio, facto que gerou uma certa confiança e expectativa à Autora, confiança e expectativa que devem ser tuteladas, e que faz recair sobre a Ré um dever acrescido de fundamentação no sentido de comprovar uma alteração na sua dinâmica familiar.

61.

Pelo que, se conjugarmos a ratio da norma que atribui o direito a ter um horário de trabalho em regime flexível com a interpretação que ora se deu ao art. 57.º, n.º 2 do CT outra não pode ser a conclusão que não seja a improcedência do pedido da Ré.

62.

Repare-se que, em abono da verdade, o horário solicitado pela Ré não é um horário verdadeiramente flexível, pois o que a Ré pede é a elaboração de um horário fixo das 9h às 18h apenas em dias úteis, não deixando grande margem de manobra à Autora para a sua elaboração.

Nestes termos, e nos melhores de Direito que V/ Exa. doutamente suprirá, deve a presente ação ser julgada procedente, por provada, e em consequência deve a decisão emitida pela CITE ser revogada,

Ou, salvo melhor entendimento, ser substituída por outra que acolha a motivação da Autora, designadamente no que respeita ao cumprimento do horário normal da trabalhadora aos fins-de-semana porquanto inexistem atividades escolares nesses dias, bem como o cônjuge usufrui dos seus dias de folga aos sábados e aos domingos, estando assegurado o normal acompanhado do menor, subjacente à ratio da norma legal sub iudice.

DA PROVA:

Testemunhal:

_____, responsável da caixa central, com morada profissional na _____, a notificar.

, chefe de loja, com morada profissional na
, a notificar.

, chefe da secção da padaria, com
morada profissional na
, a notificar.

Documental:

Requer-se a notificação da CITE para que proceda à entrega do processo n.º
ao abrigo do disposto no art. 432.º do CPC.

Junta-se todo o processo relativo ao pedido da Ré e ainda 2 documentos.

VALOR: 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo).

JUNTA: Procuração, DUC e comprovativo de pagamento de DUC.

A Advogada,
A Advogada-Estagiária,

PROCURAÇÃO

_____, com sede _____
com NIPC _____, matrícula comercial n.º _____ registada na Conservatória do Registo
Comercial de _____, aqui legalmente representada pela sua Sócia-Gerente com poderes para o
acto, _____, constitui suas Mandatárias a Dr.ª _____
Advogada, Cédula Profissional n.º _____, Contribuinte fiscal n.º _____, da Repartição de
Finanças de _____ e a Dr.ª _____, Advogada-Estagiária, Cédula Profissional
n.º _____, com domicílio profissional na _____, conferindo-
lhes os mais amplos poderes forenses por Lei permitidos para a representar em quaisquer
Tribunais, incluindo os de substabelecer, poderes especiais para desistir, confessar, transigir e
receber cheques de custas de parte, representação em audiência de partes e tentativas de
conciliação, bem como representação perante as diversas instituições públicas.

Leiria, 24 de Novembro de 2015

Anexo 10 - Contestação

Peça Processual entregue por via electrónica na data e hora indicadas junto da assinatura electrónica do
subscritor (cfr. última página), aposta nos termos previstos na Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto

CONTESTAÇÃO

REF^a:

CARACTERIZAÇÃO

Finalidade: Juntar a Processo Existente

Ref. de autoliquidação:

Tribunal Competente: Comarca de Leiria - Leiria - Unidade Central

Unidade Orgânica: Leiria - Inst. Central - 1.^a
Sec.Trabalho - J1

Nº Processo:

Peça Processual entregue por via electrónica na data e hora indicadas junto da assinatura electrónica do subscritor (cfr. última página), aposta nos termos previstos na Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto

RÉU

Nome/Designação: _____

Profissão/Actividade: _____

Morada: _____

Localidade: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____

Fax: _____

NIF: _____

Email: _____

IBAN _____

INTERVENIENTES ASSOCIADOS

Testemunha

Profissão/Actividade: _____

Morada: _____

Localidade: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____

Fax: _____

NIF: _____

Email: _____

IBAN _____

Testemunha

Profissão/Actividade: _____

Morada: _____

Localidade: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____

Fax: _____

NIF: _____

Email: _____

IBAN _____

Testemunha

Profissão/Actividade: _____

Morada: _____

Localidade: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____

Fax: _____

NIF: _____

Email: _____

IBAN _____

MANDATÁRIO SUBSCRITOR

Nome: _____

Cédula: _____

Morada: _____

NIF: _____

Localidade: _____

Código Postal: _____

Telefone: _____

Email: _____

Proc. nº

**Exmo Senhor Doutor
Juíz de Direito do Tribunal
Do Trabalho de Leiria.**

, Ré nos autos em epígrafe, em que é A.,
, vem, **apresentar a sua contestação**,
o que faz nos seguintes termos e fundamentos.

1.º

A presente acção é absolutamente destituída de fundamento de facto e de direito.

2.º

Impugnando a Ré o teor do seu articulado.

3.º

A A. vem questionar o Parecer 9/CITE2016 emitido pelo CITE, o que faz tanto em termos formais como substanciais.

4.º

Alega a A. não ter capacidade de organização, porquanto o que a trabalhadora quer é um horário flexível de segunda a sexta- feira, apenas nos dias uteis.

5.º

Tentando fundamentar a sua recusa com fundamentos destituídos de razão, conforme a seguir se indicará.

6.º

A acção deve ser julgada manifestamente improcedente, devendo ser confirmada a decisão do CITE por não haver nenhuma razão para não ser atribuído o horário requerido pela Ré.

7.º

Com efeito e desde o início deste processo, o que sucedeu foi que:

8.º

No dia 4 de Novembro de 2015, a Ré solicitou à A., ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a flexibilidade de horário de forma a conseguir dar o apoio necessário ao seu filho,

, com menos de 12 anos de idade, dentro das condicionantes escoltares e familiares devidamente comprovadas por documentos que anexou,

9.º

Nos termos constantes da carta que se anexa sob Doc. nº 1.

10.º

Concretamente, a Ré, com o seu pedido, juntou uma declaração comprovativa de que vive em união de facto com o pai do seu filho, datada de 4/11/2015 – Doc. nº 2

11.º

Bem como juntou o horário escolar do seu filho, Doc. nº 3,.

12.º

Bem ainda como uma declaração da entidade empregadora do seu companheiro, “
”, onde a mesma atesta que “
.....está como colaborador efectivo nesta empresa, sem horário de trabalho certo, uma vez que se desloca por todo o território nacional “

13.º

Tudo, conforme se alcança pela cópia da aludida declaração que ora se junta e se dá por integralmente reproduzida para todos os legais efeitos sob Doc. nº 4.

14.º

Veio todavia a A., considerar que necessitava de um horário especificado do marido da Ré, comunicando a esta, por escrito a sua pretensão e concedendo-lhe um prazo máximo de 5 dias para proceder à sua entrega, sob pena de indeferimento do pedido.

15.º

A Ré recebeu tal comunicação no dia 20 de Novembro de 2015, tendo, no dia 25 de Novembro de 2015, enviado nova declaração com o horário à A., conforme cópia do horário que se junta sob Doc. nº 6 e do talão de registo que se junta sob Doc. nº 7

16.º

E que a A. recebeu no dia 27/11/2015 conforme se alcança pela cópia do aviso de recepção que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos sob Doc. nº 8.

17.º

Conforme se constata pela declaração do horário da entidade empregadora – Doc. 6, a mesma salienta que “

..está como colaborador nesta empresa desde 15/01/2015 com um horário de trabalho das 8h 00m às 17h 00m de segunda a sexta-feira com descanso semanal ao sábado e domingo, a exercer as funções de ajudante de eletricista, deslocando-se por todo o território nacional “

18.º

No dia em que a A. recebe a comunicação da Ré com nova declaração da entidade empregadora sobre o horário de trabalho, conforme exigido,

19.º

Sem mais, e ainda nesse mesmo dia – 27/11/2015, mediante comunicação escrita dirigida à Ré, profere decisão, comunicando-lhe a recusa no pedido de horário flexível, fundamentando tal pretensão por considerar que se encontram verificados os requisitos de que depende o indeferimento do pedido.

20.º

Tudo, conforme se alcança pela cópia da carta que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos sob Doc. nº 9.

21.º

A Ré recebeu tal comunicação no dia 2/12/2015, tendo-se, logo no dia 5/12/2015 pronunciado, refutando os argumentos da recusa e reiterando o seu pedido de horário flexível, conforme carta que enviou à A. tudo conforme cópia carta e talão de registo que aqui se juntam sob Doc.s nºs 10 e 11.

22.º

Sendo que o Parecer 9/CTE/2016, vem indeferir a pretensão da A.

23.º

A qual reclamou do mesmo, considerando, na sua alegação que a carta de 27/11/2015 dirigida à Ré – Doc. nº 9 já junta - não consubstanciava uma decisão de indeferimento mas antes de comunicação ao trabalhador da intenção de recusa.

24.º

E que o prazo dos 5 dias do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho só começaria a contar a partir do dia 7 terminando no dia 12 de Dezembro de 2015, e que a entrega pela A. do processo no CITE ocorreu dia 11, dentro do prazo para o efeito.

25.º

É este o teor da reclamação, ao qual o CITE veio responder alegado que o parecer 9/CITE/foi elaborado tendo em conta todos os elementos constantes do processo enviado pela A. à CITE

26.º

Dizendo ainda que na carta de 27/11/2015 não constava no processo enviado para o CITE, a qual apenas foi junta com a reclamação feita pela A.

27.º

Considerando que o prazo dos cinco dias para o envio do processo ao CITE não foi excedido, tendo todavia a A., ultrapassado o prazo de 20 dias a que alude o nº 3 do artigo 57º da Lei 7/2009 de 12/02.

28.º

O que consubstancia uma nulidade do processo administrativo.

29.º

Com efeito, a A. dispunha, nos termos do nº 3 do artigo 57º, de 20 dias contados a partir da receção do pedido da Ré para lhe comunicar, por escrito, o teor da sua decisão.

30.º

Ora tendo a A. recebido o pedido de flexibilidade do horário de trabalho em 6/11/2015, deveria ter sido enviado à trabalhadora, em 26/11/2015 a sua intenção de indeferimento ao pedido de horário flexível em 27/11/015, o que a A. não fez

31.º

O que determina, nos termos do nº 8 do mencionado artigo 57º do Código do Trabalho, que se considere que o empregador aceite o pedido da Ré do horário flexível pretendido nos seu precisos termos.

32.º

Pelo que muito bem andou o parecer do CITE quanto a essa pronúncia.

33.º

Devendo ser confirmado o Parecer do CITE emitido.

34.º

Mais, a A. na sua carta datada de 27/11/015 e ao contrário do que pretende fazer crer na sua reclamação dirigida ao CITE, proferiu uma

decisão onde recusa perentoriamente o pedido de horário flexível formalizado pela Ré.

35.º

Outra coisa não se pode entender da afirmação “ ***Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a gerência vem pela presente recusar o v/pedido de flexibilização de horário*** “

36.º

Outrossim já não se entenderia, se a A. tivesse referido que era sua intenção recusar o pedido de horário flexível, pelos fundamentos expostos na sua comunicação,

37.º

Conforme consigna o disposto no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

38.º

Pelo que a formalidade do processo da A. enferma procedimentalmente de uma nulidade que aqui se deixa expressamente invocada para todos os legais efeitos

39.º

Acresce que, e por outro lado, a A. não tem qualquer fundamento para a sua pretensão de recusa em conceder a flexibilidade do horário pretendido pela Ré.

40.º

Sendo que as objecções levantadas pela A. ao exercício pela Ré do direito à flexibilidade e horário, não poderão ser consideradas procedentes.

41.º

Na verdade e conforme consta do duto parecer e reclamação emitidos pelo CITE: “ *A entidade empregadora não apresenta razões que indiquem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora* ”.

42.º

Tenta agora, em sede Judicial, a A. concretizar o que não fez em sede de processo administrativo,

43.º

Todavia sem qualquer razão.

44.º

Com efeito, alega a A. no seu artigo 14º que o Estabelecimento onde a Ré trabalha funciona das 9h 00m às 21h 00m, todos os dias da semana, trabalhando 18 pessoas na secção das caixas, todos por turnos e que o pedido da Ré implicaria uma mudança drástica na organização dos tempos de trabalho.

45.º

Não concretizando a A., o que pretende dizer com uma mudança drástica, sendo que nada explica a esse propósito, não alegando sequer um facto compatível com tal afirmação.

46.º

Alega ainda, no seu artigo 15º a violação do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores.

47.º

O que não se aceita e não se entende, já que e com a A. bem deveria saber que o que está em causa são os princípios constitucionais de protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, nas acepções constantes nos artigos 59º nº 1 al. b) 67º nº 1 e 68º nº 4 da Constituição da República Portuguesa.

48.º

O que a A. não quer, é que sendo deferido o pedido da Ré, outras trabalhadoras que eventualmente venham a estar em condições análogas às da Ré pudessem fazer o mesmo pedido.

49.º

Preocupa-se exclusivamente a A. com os seus próprios interesses, sobrepondo-os ao interesse da família.

50.º

Sendo certo que a A. nunca facilitou os horários aos seus trabalhadores, limitando-se a afixá-lo da forma que bem entende e que lhe é mais conveniente

51.º

Alega ainda a A., nos seus artigos 16º e 17º que outros trabalhadores teriam a mesma pretensão da Ré, o que a A. não poderia permitir.

52.º

Tais objeções por banda da A., designadamente o receio de que outros trabalhadores venham a exigir o mesmo direito, dirige-se, não à pretensão da Ré, mas ao receio de conceder um qualquer horário flexível a qualquer trabalhador.

53.º

A A. opõe-se não apenas à flexibilidade de horário da Ré mas à flexibilidade de horários dos seus trabalhadores, baseando-se, não em situações concretas, mas em meras conjecturas e abstração, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber se virá ou não a suceder.

54.º

Alega ainda a Ré que outro motivo para a improcedência, conforme artigo 18º da P.I., foi o facto da Ré ter requerido o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias uteis, uma vez que, o cumprimento de tal horário acarretaria a necessidade de contratar um novo trabalhador de fim de semana,

55.º

Situação que desde logo não correspondente à verdade, porquanto:

56.º

A A. tem na sua disponibilidade diversos trabalhadores em regime de part-time ao fim de semana.

57.º

Conhece a Ré alguns trabalhadores da A. que apenas efectuem a prestação da sua actividade por conta da A. nos fins de semana, nomeadamente, a trabalhadora, , entre outras que a Ré não sabe o nome.

58.º

Sabe a Ré que a mesmas trabalham nas caixas no fim-de-semana, colmatando as falhas provenientes das folgas dos outros trabalhadores, reforçando a necessidade de terem mais trabalhadores nas caixas ao fim de semana, altura em que se faz sentir uma maior afluência de clientes

59.º

E outras circunstâncias que vão surgindo e que permitem à A. ter sempre, os seus tempos de trabalho organizados.

60.º

Pelo que, ao contrário do que refere a A., não teria, com o deferimento da pretensão da Ré, que efectuar a contratação de novos trabalhadores.

61.º

O que a A. revela com a presente acção é apenas a sua preocupação e o interesse exclusivo do seu negócio, o qual contudo, não pode colidir e sofre restrições aos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade.

62.º

A A. omite ainda, relativamente ao horário flexível pretendido pela Ré que esta, mediante carta que dirigiu à A. em 5 de Dezembro de 2015 – Doc. nº 10 já junto aos autos, onde refutou os argumentos da A., dizendo:

“ V.ªs Exas alegam para proferirem recusa no pedido formulado (exigências imperiosas no funcionamento da empresa) fundamentando, tal recusa na violação do princípio da igualdade relativamente aos demais trabalhadores que tem que cumprir turnos.

Ora não compreendo nem aceito a v/posição, desde logo, porque o pedido de flexibilização do horário de trabalho se fundamenta nos requisitos do artigo 56º do Código do Trabalho.

Com efeito a minha situação também é diferente das demais trabalhadoras, pelos motivos já longamente explanados na minha comunicação, sendo ainda que ao contrário do que pareçam ter entendido o pedido passaria por manter as folgas rotativas, mudando apenas a entrada e saída (das 9h 00m às 18h 00m) do trabalho.

63.º

O que vale dizer que o que a Ré pretendia no seu modesto pedido, não era só trabalhar das 9h 00m às 18h 00m nos dias uteis, mas em todos os dias de trabalho.

64.º

Sendo falso que a Ré, ao contrário do que refere a A. no seu artigo 19º, tenha alguma vez feito o pedido aí constante.

65.º

Relativamente à recusa da A. ao pedido da Ré com fundamento de que o marido desta cumpre um horário compatível com a actividade letiva do menor e que, ao mesmo tempo lhe permite dar o apoio e companhia

necessária ao fim de semana, sempre que a Ré não esteja de folga, cumpre dizer,

66.º

Que a A. faz uma vez mais uma interpretação unilateral e apenas da sua conveniência.

67.º

A A. sabe e também foi largamente explicado pela Ré que o seu marido – Doc. nº 4 já junto aos autos – com o horário de trabalho das 8h 00m às 17h 00m de segunda a sexta feira, com o descanso semanal ao sábado e domingo, a exercer as funções de ajudante de eletricista, deslocando-se por todo o território nacional.

68.º

Ora, o marido da Ré e conforme também alegado na sua comunicação de 5/12/2015, e que aqui se transcreve: “ *a tal propósito cumpre dizer que, como é do amplo conhecimento dessa empresa, o meu marido exerce as funções de ajudante de eletricista para uma empresa cuja atividade é a manutenção e reparação de ar condicionado, e que no âmbito do exercido dessa atividade, o mesmo diariamente desloca-se para os mais variados pontos do país, sendo que, diariamente chega a casa, nunca antes das 19h 00m ou 20h 00m, sem prejuízo das noites em que pernoite fora de casa.* “

69.º

Não tem pois o marido da Ré condições que lhe permita cumprir com os horários de escolares do seu filho, atendê-lo, acompanhá-lo, dar-lhe o apoio necessário.

70.º

Sendo que por vezes ainda tem que pernoitar fora de casa.

71.º

Tudo conforme documentos que sustentam a pretensão da Ré, pelo que deve a mesma ser julgada procedente.

72.º

Sendo, que ao longo do articulado da A., parece a mesma insurgir-se contra o espírito consignado no artigo 56º do Código do Trabalho, desrespeitando os mais elementares direitos e garantias que assistem a uma trabalhadora com a situação familiar que a Ré tem.

73.º

Talvez seja essa postura que justifique que nos últimos tempos, os operadores de caixa da Ré sejam maioritariamente jovens.

74.º

Tem conhecimento a A. de que o filho da Ré tem actualmente 9 anos de idade, estando numa fase para mudança de ciclo, precisando do acompanhamento da sua progenitora, não tendo esta familiares próximos que possam auxiliar nos horários escolares, acompanhamento que uma criança cada vez mais precisa.

75.º

Cumprir ainda dizer que:

76.º

O estabelecimento comercial da A. encontra-se perfeitamente organizado.

77.º

Com efeito a Ré esteve de baixa médica até dia 2 de Março de 2016, tendo-se apresentado ao trabalho no dia 3 daquele mês.

78.º

Tendo, a A. enviado à Ré, no dia 1 de Março, recepcionada no dia 2, ua comunicação na qual lhe indicava uma alteração de secção.

79.º

Nos termos da qual, lhe indicava que foi feita uma reorganização da loja e Secção onde trabalhava e que passaria para a secção da padaria.

80.º

Tendo ainda referido que lhe daria um horário de trabalho, conforme e alcança pela cópia da carta que se junta sob Doc. nº 12.

81.º

Tendo a A. entregue à Ré um horário de trabalho, na referida padaria, das 9h 00m às 18h 00m, com intervalo para o almoço das 14h 00m à 15h 00m, todos os dias da semana, em regime de folgas rotativas, à exceção do fim de semana, em que a Ré faz o horário de abertura e de fecho da Loja.

82.º

Conforme se alcança pela cópia dos mapas de horário fornecidos pela A. e que se juntam sob Doc.s nºs 13 e 14.

83.º

A Ré pediu à A. um horário flexível de modo a possibilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, nos termos e condições previstas no artigo 56º do Código do Trabalho.

84.º

A Ré, nos seus requerimentos dirigidos à A. cumpre manifestamente aquilo que a Lei lhe exige (a indicação dos elementos constantes do artigo 57º nº 1 do Código do Trabalho) ao requerer que lhe seja atribuído horário flexível, das 9h 00m às 18h 00m com intervalo para almoço das 14h 00m às 15h 00m, todos os dias da semana, com folgas rotativas.

85.º

Pelo que nada obsta à procedência do pedido da Ré.

86.º

Pelo exposto é por demais evidente que os fundamentos invocados pela A. são completamente infundados devendo a sua pretensão improceder

87.º

Sendo declarado o horário pedido pela Ré em regime de horário flexível e procedente, das 9h 00m às 18h 00m com intervalo para almoço das 14h 00m às 15h 00m, todos os dias da semana, com folgas rotativas confirmando-se assim os Doutos Pareceres do CITE.

Da isenção de custas

88.º

A trabalhadora é sócia do CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, escritórios e Serviços de Portugal (Doc. nº 15).

89.º

Nos termos dos Estatutos do mencionado Sindicato, a Ré tem direito a usufruir de forma gratuita dos serviços jurídicos prestados pelo sindicato – Doc. nº 15.

90.º

O rendimento anual da Ré em 2015 era de €.: 7.822,35 – Doc. 16
rendimento sempre inferior a 200 UC.

91.º

A Ré está portanto, isenta do pagamento de custas judiciais nos termos da al. H) do nº 1 do art. 4º do RCP.

Nestes termos e nos melhores de direito, deverá a Acção ser considerada totalmente improcedente e em consequência não declarar a existência de motivo justificativo para a A. recusar o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela Ré, e ser deferida a pretensão do horário flexível da Ré, das 9h 00m às 18h 00m com intervalo para almoço das 14h 00m às 15h 00m, todos os dias da semana, com folgas rotativas, confirmando-se assim os Doutos Pareceres do CITE.

TESTEMUNHAS:

- , casada, operadora
especializada, residente na

- , solteiro, ajudante de electricista, residente na

- , residente em

Requer, nos termos do disposto no artigo 507º nº 2 do CPC, a notificação das testemunhas para comparecerem em audiência de julgamento.

Mais requer a gravação da audiência final

VALOR: O da acção

JUNTA: Documentos (16)

A Advogada

Anexo 11 – Ata de Audiência de Discussão e Julgamento

Assinado eletronicamente. Esta assinatura substitui a assinatura autógrafa.
Dr(a)



Tribunal Judicial da Comarca de Leiria

Juízo do Trabalho de Leiria – Juiz 1

Praceta Dr. Alberto Baeta da Veiga

2414-009 Leiria

Telef: 244848800 Fax: 244848899 Mail: leiria.trabalho@tribunais.org.pt

ATA DE AUDIÊNCIA DE DISCUSSÃO E JULGAMENTO

PROCESSO:

DATA: Em 08 de Janeiro de 2018, pelas 09h:30m

MAGISTRADO JUDICIAL: _____

OFICIAL DE JUSTIÇA: _____

Autor: _____

Mandatária:

Ré: _____

Mandatária:

*

Feita a chamada à hora indicada quando eram 09h:30m, verificou-se estarem:

PRESENTES: Em representação da Autora a sua Ilustre Mandatária, Dra. _____

A Ré _____ acompanhada pela sua Ilustre Mandatária,

As testemunhas arroladas pela Autora, _____ e _____

As testemunhas arroladas pela Ré _____ e _____

NÃO PRESENTE: A testemunha arrolada pela Autora, _____

_____, tendo a Ilustre Mandatária da Ré prescindido da inquirição da mesma.

*

Declarada aberta a audiência pela Mma. Juíza, quando eram 10h:24m, e não antes porquanto as partes pediram algum tempo com vista a chegarem a um acordo, foi tentada a conciliação, o que se conseguiu, e que se traduz da seguinte forma:

As partes acordam nos seguintes termos:



Tribunal Judicial da Comarca de Leiria

Juízo do Trabalho de Leiria - Juíz 1

Praceta Dr. Alberto Baeta da Veiga

2414-009 Leiria

Telef: 244848800 Fax: 244848899 Mail: leiria.trabalho@tribunais.org.pt

1 – As folgas mantêm-se rotativas, sendo gozados 02 (dois) dias úteis completos de folga semanais, sendo que mensalmente será gozado 01 (um) dia de folga ao Domingo e 1(um) dia de folga a 1(um) Sábado.

2 – Sem prejuízo de 01(um) dia de folga, ao Sábado, mensal, o horário a atribuir à Trabalhadora nesse dia da semana será:

- 01(um) dia horário de fecho;
- Os outros dois dias, de abertura ou intermédio, conforme a necessidade;

3 – De Segunda a Sexta-Feira o horário terá o seu início às 09h:00m até às 18h:00m, com exceção do dia de Terça Feira em que a Trabalhadora fará o horário de abertura em que entrará às 08h:30m.

4 – Mensalmente será entregue pela Trabalhadora à Entidade Patronal o horário do menor do ATL, de forma a que seja elaborado o horário de Sexta-Feira. Consoante esse agendamento será atribuído, ou não, à Trabalhadora o horário de fecho.

5 – As partes acordam que este horário de trabalho será para manter até ao dia 21 de Setembro de 2018, data em que o menor completará os 12 anos de idade.

6 - As custas em dívida a juízo serão suportadas em partes iguais por Autora e Ré, sem prejuízo da isenção de custas de que beneficia a Ré, prescindindo ambos de custas de parte.

*

Após a Meritíssima Juíza proferiu o seguinte:

DESPACHO

As partes têm capacidade, a Autora está devidamente representada e é legal o objeto da transação operada entre os mesmos.

Tal transação não carece de homologação para produzir efeitos de caso julgado (art.º 52º, n.º 1 do C.P.T.).

Termos em que ao abrigo do disposto no art.º 277º, al. d) do C.P.C., declaro extinta a instância.

Custas nos termos acordados, caso o Ministério Público não se oponha à repartição da responsabilidade do pagamento de custas acordada entre as partes,



Tribunal Judicial da Comarca de Leiria

Juízo do Trabalho de Leiria - Juíz 1

Praceta Dr. Alberto Baeta da Veiga

2414-009 Leiria

Telef: 244848800 Fax: 244848899 Mail: leiria.trabalho@tribunais.org.pt

abrindo-se, para o efeito, “vista” ao Ministério Público (Art. 537º, n.º 2 do Código de Processo Civil), dado que a Ré beneficia de isenção do pagamento de custas nos termos do disposto no n.º1, al. H) do artigo 4º e n.º7 do R.C.P..

Valor da ação: o já fixado por despacho saneador a fls. 51 dos autos.

Registe e Notifique.

*

Seguidamente foram os presentes notificados do despacho que antecede.

Pelas 10h:36m a Mma. Juíza declarou encerrada a audiência.

Para constar se lavrou a presente ata que lida e achada conforme vai ser assinada.-

A Juíza de Direito,

(_____)

A Oficial de Justiça,

(_____)