



## PARECER N.º 137/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 689 – FH/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.08.2011 a CITE recebeu, de mandatário da ..., S.A, para a emissão de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Chefe de Operações, na loja “...” Centro ..., nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias de:
- Uma versão do pedido do trabalhador, acompanhada de declaração do estabelecimento de ensino frequentado pelos 2 filhos e de atestado da junta de freguesia da área de residência;
  - Talão de recepção pelo trabalhador da recusa do pedido do horário;
  - Motivação desta recusa;
  - Apreciação do trabalhador e registo do respectivo envio à entidade empregadora;
  - Procuração forense.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.2.1.** Porque o pedido de parecer prévio se encontrava incompleto, nomeadamente, faltaria a versão inicial do pedido do trabalhador ou resposta da entidade empregadora, bem como o mapa do horário de trabalho em vigor da loja e o número de trabalhadores que prestam a mesma ou equiparada actividade profissional, a CITE solicitou, informalmente, estes elementos tendo recebido cópias de:

- Uma exposição/resumo das circunstâncias que envolveram o pedido do trabalhador;
- Uma carta/resposta/recusa da entidade empregadora;
- recepção desta carta pelo trabalhador (12/07/2011, não constando, porém, o pedido inicial que lhe terá dado origem);
- Planeamento do horário de trabalho de 30/05/2011 a 5/06/2011 e de 27/06/2011 a 3/07/2011.

**1.3.** Em 14.07.2011, o trabalhador entrega o pedido:

*...Solicitei a atribuição de um regime de horário flexível e não de tempo parcial, pelo que nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas teria que juntar declaração que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento em anexo e que aqui se dá por reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*

*A única questão levantada é o facto de eu ser a única pessoa que garante o acompanhamento dos meus dois filhos a partir das 18:30 horas, sendo esse o único motivo pelo qual só posso cumprir um horário de trabalho até a essa hora.*

*A mesma dificuldade acontece aos fins de semana em virtude do encerramento do infantário sendo, também, eu a única pessoa disponível para acompanhar os meus filhos, uma vez que, como foi exposto na carta inicial a minha mulher trabalha em horários rotativos, com folgas rotativas, diurnas e nocturnas, pelo que frequentemente exerce as suas funções para além das 18:30 horas e também aos fins-*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*de-semana.*

*Concluindo, e dado o relevante prejuízo sério que advém para mim e para todo o agregado familiar e, em especial, para os meus filhos apresento a respectiva apreciação a que se refere o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho para sobre ela se poderem pronunciar, acreditando ser possível da V/ parte uma solução positiva para o problema. ...*

**1.3.1.** O atestado da escola dos filhos, em anexo, indica:

*... atesta para efeitos de ser presente na Empresa ... que ..., nascido a ... casado com ..., com a profissão de Gestor, natural de ..., Concelho ..., ...reside na ..., vive em comunhão de mesa e habitação com a sua esposa e os seus filhos ... de 6 anos de idade e ... de 2 anos do idade. ...*

**1.4.** Em 1/08/2011, a entidade patronal apresenta a seguinte motivação de recusa:

*... A ... dedica-se à actividade da restauração, explorando a marca comercial "...", nomeadamente, no local onde labora - Centro ..., sito em ... O referido estabelecimento, labora todos dias da semana e do ano, entre as 10h e as 24h, tendo uma procura, normalmente, mais intensa após as 19h e aos fins de semana.*

*A sua categoria profissional - Chefe de Operações - um dos responsáveis operacionais pelo estabelecimento, obriga a um acompanhamento próximo e constante das actividades comerciais aí desenvolvidas.*

*Por outro lado, o número de Trabalhadores habilitados a exercer funções equiparadas, os quais são obrigados a estar presentes para a normal laboração do estabelecimento - imposição imposta à exploração de todos os estabelecimentos de restauração, pela Marca "... - tem, neste momento, uma dimensão ajustada à dimensão e volume actual de*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*procura da loja, permitindo-se assim, uma justa e coordenada rotação de horários de trabalho e de dias de descanso semanal igualmente adequada aos recursos humanos indispensáveis.*

*As actuais dificuldades económicas do país, causa directa da diminuição da actividade económica e da procura - facto notório, intensamente verificado na actividade de restauração, tem obrigado a ... a reequacionar os meios humanos ao seu dispor, conduzindo em situações pontuais a ajustes de horários de trabalho, sempre com o objectivo de evitar, a todo o custo, a redução do número de trabalhadores.*

*Pelas razões expostas, determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível - o qual não pode assim conceder-se - pois este comprometeria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigaria ao difícil reforço dos meios humanos num posto de trabalho que se configura como indispensável.*

**1.5.** Em 4/08/2011, o trabalhador apresentou a apreciação à recusa:

*No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º o Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/ recusa ao meu pedido estipulação do horário flexível, reiterando de que V. Exas. têm perfeitamente capacidade para responderem à procura do serviço dos clientes a partir das 19:00 horas sem a minha participação uma vez que, a loja possui uma equipa de gestão composta por seis elementos e, naturalmente, aptos devido à experiência e capacidades que sempre demonstraram em gerir uma loja.*

*Além disso a procura do serviço “mais intensa” a partir das 19:00 horas e aos fins-de-semana que V. Exas. alegam, garantimos um bom serviço prestado aos clientes pois, como sabem, a equipa de trabalho é reforçada nos períodos de maior procura.*

*Deste modo e, querendo demonstrar toda a minha boa vontade em*



*querer responder o melhor possível aos interesses de empresa, estou disponível para que o termo do meu dia de trabalho seja as 19:00 horas....*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Directiva 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 actividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1.** A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .
- 2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

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

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

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

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

a) (...);

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

c) (...)



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

“ (...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e,

o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

n.º 3 - “*O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

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

b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

n.º 4 - *O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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*”.

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

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

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

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

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

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

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

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

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

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.(...);”.*

**2.4.** Do processo consta uma exposição enviada pela entidade empregadora, com outros elementos solicitados pela CITE, tecendo considerações relacionadas com o pedido formulado do trabalhador, não podendo estas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ser tidas em conta, juridicamente, uma vez que os referidos factos não foram sujeitos ao contraditório ou apreciação por parte do trabalhador.

**2.5.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objectiva e coerentemente, na prática, em que é que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal alegá-las sem comprovar ou demonstrar.

**2.5.1.** Nestas circunstâncias, para além da existência insuficientemente esclarecida no processo, de anterior ou anteriores pedidos idênticos do mesmo trabalhador e de decisões de recusa a este comunicadas, podemos concluir que a entidade empregadora não terá demonstrado de forma objectiva e coerente, que o horário requerido pelo trabalhador, possa por em causa o funcionamento do estabelecimento, pois que, por um lado, não identificou convenientemente quantos trabalhadores desenvolvem actividade na loja, ou quantos exercem funções de responsabilidade - chefia.

**2.6.** Por outro lado, a entidade empregadora não explica em que medida ...  
*As actuais dificuldades económicas do país, causa directa da diminuição*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*da actividade económica e da procura - facto notório, intensamente verificado na actividade de restauração, tem obrigado a ... a reequacionar os meios humanos ao seu dispor, conduzindo em situações pontuais a ajustes de horários de trabalho, sempre com o objectivo de evitar, a todo o custo, a redução do número de trabalhadores. ...*

### **III – EM CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela ..., S.A, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE SETEMBRO DE 2011**