



PARECER N.º 143/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 692 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 10.08.2011 a CITE recebeu, da ..., SA, *para apreciação, o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada, na secção do Têxtil no ..., 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.*

Para o efeito a entidade empregadora juntou cópia do pedido da trabalhadora, acompanhado de atestado da junta de freguesia da área de residência desta, declaração do marido, motivação de recusa da entidade empregadora, e, declaração, confirmada, de que aquela não apresentou qualquer apreciação à recusa.

1.2. Em 26.07.2011, a trabalhadora, vem solicitar o seguinte:

... tendo em conta o artigo 35.º, n.º 1 p) e artigos 56º e 57º da Lei 7/2009 de 12.02 - horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, solicitar que me seja permitido um horário flexível, visto não ter com quem deixar a minha filha, uma vez que o pai da criança trabalha no mesmo ramo, também com horários rotativos e nocturno o que após determinada hora é incompatível com os horários apresentados.



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

Como tal informo a minha disponibilidade e flexibilidade para os seguintes horários:

- 8h30 às 17h30.

-9h às 18h

e

- 11h às 20h ao fim de semana, deixando ao critério da entidade empregadora a elaboração de um horário de acordo com as necessidades da loja, de modo a poder dar assistência à minha filha. ...

1.2.1. O atestado anexo, emitido pela Junta de Freguesia de ..., declara:

... A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o seu marido ..., portador do Bilhete de Identidade ... e com a sua filha ... de 7 anos de idade ...

1.2.2. O marido da trabalhadora declara:

... sou casado com ... e que temos uma filha de 7 anos ... trabalho na ... em Coimbra como Responsável de Sector e que tenho um horário de trabalho de 2.ª a domingo incluindo feriados com 2 folgas semanais, estando em regime de isenção de horário e que vivo com a minha mulher e filha em ...

1.3. Em 4.08.2011, a entidade empregadora notificou a trabalhadora como segue:

... Acusamos a recepção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 26-07-2011 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde, aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos



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

horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.

Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

1.3.1. E na Exposição de Motivos alega:

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde o dia 16/07/2001.

2.º. A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção do Têxtil no ...

3.º. A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º. Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º. Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º. O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 102 n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º. No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da



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

tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe da menor ..., de 7 anos.

9.º Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 26 de Julho de 2011, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e fixação de horário de trabalho entre as 8:30h e as 11:30h ou entre as 9:00h e as 18:00h (segunda a sexta-feira) e das 11:00h às 20:00h (sábado e domingo)- cf. doc. n.º 1.

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter uma filha menor de 7 anos que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, devido ao seu marido trabalhar em Coimbra em regime de isenção de horário de trabalho cf. doc. n.º 3.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º / 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalharem regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º. O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal - cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 8:30h e as 17:30h ou entre as 9:00h e as 18:00h (segunda a sexta-feira) e das 11:00h às 20:00h (sábado e domingo), correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a



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

prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa.

18°. De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 horas e as 23.00 horas de Segunda-feira a Sábado e das 09:00 horas as 22:00horas aos Domingos e Feriados.

19°. À secção de têxtil, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos ... “ 4 trabalhadoras, na qual a mesma se inclui e que conta em anexo ao processo.

... 20°. Para período de fecho, são necessários de 1 a 2 operadores, conforme os mapas de reposição e plano de tarefas da secção, sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção.

21.º Conforme se refere no quadro supra, existem uma operadora em gozo de licença de amamentação, com dispensa de trabalho no período nocturno, uma segunda que nem sempre pode realizar trabalho nocturno por ter um filho de 5 anos e um terceira que nem sempre pode realizar trabalho nocturno por ter um filho de 7 anos, tendo a empresa que procurar repartir equitativamente os horários por estas trabalhadoras, conforme horários da secção para os últimos três meses, que se juntam em anexo.

22.º As condicionantes referidas nos artigos anteriores não deixariam, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), nenhum operador com disponibilidade para horários de fecho entre as (13:30h/22:30h) e (14:30h/23:30h), ou sobrecarregariam injustamente alguns trabalhadores em detrimento de outros, o que, atendendo à necessidade de assegurar férias e folgas, inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra em 20°.

23.º As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de todos os inventários terem de ser realizados nos períodos em que a loja se encontra encerrada e exigirem sempre, no mínimo a força de trabalho equivalente a três quartos da equipa.



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

24.º *Não existem, objectivamente, condições para a secção de têxtil do ... funcionar apenas com um dos operadores disponíveis para o horário de fecho, até porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias.*

25.º *Por seu turno, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das demais trabalhadoras da secção têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

26.º *Estas condições inviabilizam a disponibilidade de 1 operador para o horário permanente de fecho, condição essencial para o correcto funcionamento da Loja atendendo à organização do trabalho concebida pela empresa, o que impossibilita a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora.*

Atento o exposto a ..., SA. tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...

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.



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

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 Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

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

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a 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. (...)*”.



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

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 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (…);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da 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*



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

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



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

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:

“(…) 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



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

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

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

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

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

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a 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. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar 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 pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, bem como atendendo ao estabelecido no n.º 3 do artº 127º, **afigurando-se-nos que a entidade empregadora terá adoptado medidas de conciliação, ao manifestar preocupação em repartir de forma equilibrada todos os horários, pois, para além de uma trabalhadora beneficiar do período legal de dispensa para amamentação e de trabalho nocturno, os horários das restantes trabalhadoras estarão distribuídos de forma equilibrada.**

2.5. Com efeito, da análise detalhada da escala dos horários de trabalho de cada uma das trabalhadoras e da respectiva descrição, resulta que, num período exemplificativo de 3 meses (Maio, Junho e Julho de 2011) a trabalhadora requerente exerceu a sua actividade durante o período diurno em 29 dias e prestação que inclui período nocturno em 25 dias. Já as suas outras colegas exerceram actividade durante o período diurno em 25 e 17 dias



respectivamente, e, nocturno em 36 dias e 25 dias respectivamente, o que significa que à trabalhadora foram distribuídos mais dias de prestação diurna de trabalho, entendendo-se, no entanto, equilibrada a decisão da entidade empregadora, uma vez que foi concretizada uma politica de conciliação entre a vida familiar e profissional.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao requerimento apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 SETEMBRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES