



## PARECER N.º 224/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 de Fevereiro  
Processo n.º 1104 – FH/2011

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 5 de Dezembro de 2011 deu entrada na CITE, remetida por mandatário com procuração nos autos, da “Sociedade” ..., S.A., solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE), a exercer a sua actividade no sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, desde 27.06.1999

**1.2.** Neste requerimento, a entidade empregadora, apresenta o seguinte argumentário:

1.º

*A ..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objecto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo – cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais, tal como a restante documentação que se juntará.*

2.º

*Exercendo a sua actividade nos aeroportos nacionais de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada.*

3.º

*A actividade core business da ... é, por conseguinte, uma actividade de natureza operacional cujo objectivo tem por finalidade dar resposta às necessidades*



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

*operacionais decorrentes da execução do transporte aéreo, regular e não regular, assistindo a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio.*

4.º

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de Julho, licenciada pelo INAC para o exercício da actividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços (cfr. **Doc. 2** – exemplificativamente para a Escala do ...)*

- a) Categoria 1 – assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 – assistência a passageiros;*
- c) Categoria 3 – assistência a bagagem;*
- d) Categoria 4 – assistência a carga e correio;*
- e) Categoria 5 – assistência operações na pista;*
- f) Categoria 6 – assistência de limpeza e serviço do avião,*
- g) Categoria 7 – assistência de combustível e óleo;*
- h) Categoria 9 – assistência de operações aéreas e gestão das tripulações; e*
- i) Categoria 10 – assistência de transporte em terra.*

5.º

*No exercício da sua actividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes que implicam o dever de prestar assistência a **qualquer dia da semana** e a **qualquer hora do dia**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas aeronaves utilizadas nos transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua actividade segundo **período de funcionamento contínuo** durante 24 horas sobre 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados,*

7.º

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afectos directamente à actividade operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de turnos – cfr. 221.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*



8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 34.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., V Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007 — a estatuir que «(sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos)».*

9.º

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 32.ª, 34.ª e 71.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secção 1 (TTAE) e II (OAE), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (Porto Santo);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho nocturno superior a 1 hora entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,5 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos imites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*



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

*h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

*i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos sábados e domingos.*

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo V do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) e de Operador de Assistência em Escala (OAE) são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne – cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secções I (TTAE) e II (OAE).*

11.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 41.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do Código do Trabalho, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

12.º

*A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, com antiguidade reportada a 27/06/1999, detendo a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (“TTAE”), exercendo presentemente a sua actividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia (Doc. 3 – contrato de trabalho, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa).*

13.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo V, Secção 1, ao AE aplicável à Trabalhadora ..., o TTAE é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação*



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

*até ao plano de carregamento do aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento: coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados».*

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.<sup>a</sup> e seguintes da Sub-secção B), da Secção I do Anexo V ao AE aplicável à ... a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE é feita em **regime de turnos**.*

15.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

16.º

*O plano de exploração operacional no sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da ... no Aeroporto de ..., identifica três picos operacionais distintos: **(i) 06h00 às 10h00; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 20h00 às 22h30.***

17.º

*Efectivamente, cerca de 60% dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as suas necessidades operacionais no sector do Check-in e Acolhimento durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.*

18.º

*Repare-se que durante os referidos períodos de picos operacionais, descolam em média, variando de acordo com os dias da semana, respectivamente, (i) entre 106*



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

a 115 voos; (ii) 108 a 115 voos e (iii) 71 a 91 aeronaves que são assistidas pela ...  
(vide exemplificativamente n.º voos em **Doc. 5**)

19.º

*Em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem a ... que tomar em consideração o facto de que o check-in para os voos ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respectiva partida, conforme se trata de voos de médio ou longo curso, o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de check-in muito antes da hora de partida dos voos.*

20.º

*Para além da tarefa de check-in executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora (“TTAE”), existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao Acolhimento, isto é, às chegadas de voos, o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de passageiros.*

21.º

*Mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área de Passageiros da Escala da ... no Aeroporto de ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave:*

*(i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento (que é 9%), que necessita de cobertura;*

*(ii) a taxa média de trabalhadores afectos à referida Área de Passageiros, que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar, ascende a 30% dos recursos integrados naquele sector;*

*(iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento, que na Escala de ... ronda os 16,3%.*

22.º

*O que perfaz uma percentagem total de 55,3% dos trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento, que, pelos mais variados motivos, se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho da Trabalhadora e para a própria ...*





23.º

*Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de protecção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela protecção da parentalidade a prestar serviço no Aeroporto de ...*

24.º

*Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da protecção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, que constituem aproximadamente 60% dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de TTA EJ organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à protecção da parentalidade – **ainda que a actividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º 2, do CT.***

25.º

*Assim, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores (as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da protecção da parentalidade.*

26.º

*Atenta ainda a percepção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na acepção da protecção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho **especiais** em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:*

27.º

*Prevêem um número reduzido de entradas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,*



28.º

*Para além disso, não prevêem a prestação de trabalho no período nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

29.º

*Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à protecção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.*

30.º

*Ainda assim, sempre se dirá, que da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ... afectos à Área de Passageiros, se encontram, neste momento, 11,55% a beneficiar de horários de trabalho especiais com as mencionadas restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.*

31.º

*Consequentemente, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da Área de Passageiros em que os restantes trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos nocturnos, o que penaliza os trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior incidência de turnos nocturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes trabalhadores se encontra mais comprometida.*

32.º

*No caso em apreço, foi concedida à Trabalhadora ..., com efeitos a 1 de Setembro de 2007, na sequência de um pedido por aquela formulado, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 45 do CT, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto e do artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, 29 de Julho, (RTC), a possibilidade de prestar trabalho em regime de flexibilidade de horário, praticando integrada no horário especial Lisesppaxi, de segunda a sexta-feira um horário de trabalho com entradas às 09h e saídas às 17h30. (vide **Doc 5**).*

33.º





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

*Atento o contexto operacional já explicitado e a necessidade de tornar mais equitativa a distribuição do trabalho, não só entre todos os trabalhadores afectos à mesma área, mas também com vista à harmonização das condições de trabalho de todos os trabalhadores a beneficiarem de horários especiais ao abrigo da protecção da parentalidade, determinou a ... a integração sucessiva de todos os trabalhadores naquelas condições especiais nos horários de trabalho especiais ESPO04, ESPO05 e ESPO06 (vide **Doc. 6**).*

34.º

*Foi precisamente com este intuito, no âmbito da prerrogativa que assiste à ... como empregadora de elaborar os respectivos horários de trabalho, que por carta datada de 18 de Agosto de 2011, foi explicitado à Trabalhadora ..., que se manteria o benefício da prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com a alteração da integração, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, no horário de trabalho especial ESPO04 (vide. **Doc. 7**)*

35.º

*Na sequência de uma reunião mantida com a Trabalhadora em data em 31/08/2011 com a Direcção de Recursos Humanos, onde foram novamente explicitados todos os motivos subjacentes a esta integração no horário especial em questão, protelou-se a integração efectiva no horário em questão para o dia 1 de Novembro de 2011 (vide **Doc. 8**).*

36.º

*Não obstante, face a duas respostas da Trabalhadora, datadas de 15/09/2011 e 23/09/2011 (vide Docs. 9 e 10), em que a mesma manifestava discordância quanto à integração no horário especial ESPO04, e no seguimento de uma reunião mantida com a Trabalhadora ..., remeteu a ... nova carta explicativa à mesma (recebida em 25/10/2011), esclarecendo peremptoriamente que, em momento algum a Empresa se recusou a conceder-lhe a possibilidade de prestar trabalho em regime de horário flexível, nem nunca teve intenção de fazê-lo, até porque desde 1 de Setembro de 2007 se encontra a beneficiar deste regime especial e o mesmo nunca lhe foi negado (vide **Doc. 11**).*

37.º

*Acontece que àquela data, conferiu a ... à Trabalhadora ..., ao abrigo do regime previsto no n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003 e artigo 79.º da Regulamentação do Código do Trabalho (“RCT”) e dentro das*



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

*possibilidades operacionais que dispunha, um determinado horário de trabalho (LISESPAXI), sendo certo que, atento os limites legais que a lei conferia ao regime de prestação de trabalho em horário flexível, a integração no referido horário de trabalho, teria a duração de dois anos, eventualmente prorrogável, por igual período, por anuência da Empresa.*

38.º

*Assim sucedeu no seu caso concreto, tendo a vigência da integração no referido horário de trabalho, cessado em data de 1 de Setembro de 2011, logo substituído através da integração no horário de trabalho especial ESPOO4, sempre no âmbito da mesma protecção da parentalidade e à semelhança de todos os outros colegas de trabalho em condições idênticas.*

39.º

*Em resposta, recebeu a ..., em data de 8 de Novembro de 2011, comunicação escrita da Trabalhadora ..., no âmbito da qual esta informou que, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, pretendia prestar o seu trabalho em regime de horário flexível e que o horário de trabalho pretendido pela Trabalhadora deveria ter exclusivamente amplitude entre as 08h00 e as 18h30 (Doc. 12), porquanto o horário de funcionamento da creche que a sua filha ..., frequenta se situa entre as 07h30 e as 19h00, sem, contudo, apresentar documento comprovativo desta situação.*

40.º

*Face à exposição escrita da Trabalhadora, acompanhada das informações necessárias previstas nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, informou a ... a Trabalhadora, por carta datada de 18 de Novembro de 2011, recebida pela Trabalhadora a 24/11/2011 (conforme consta do aviso de recepção), que pelos motivos atrás referidos e pelos que mais constam na referida carta (cuja cópia ora se junta sob **Doc. 13** e cujo teor se reproduz para todos os efeitos legais), **Ihe seria concedida prestação de trabalho em regime de horário flexível, com integração no horário especial identificado como ESPOO4.***

41.º

*Mais esclareceu-se, que, não obstante os motivos pessoais da Trabalhadora merecerem todo o respeito e atenção, haverá que ter em consideração que a rotatividade de horários e turnos entre todos os trabalhadores da Escala de ... da ..., no Aeroporto de ..., especialmente entre aqueles que também têm*



*responsabilidades familiares, é imprescindível em termos de equidade e de igualdade de tratamento de trabalhadores.*

42.º

*Considerando a composição do quadro de pessoal da Escala de ... da ..., onde muitas jovens mães prestam serviço, especialmente na área do Check-in e Acolhimento no âmbito da assistência em terra, a concessão de horários com limitada de amplitude dos turnos iria, necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada, a fim de conseguir a cobertura necessária de recursos humanos para prestar o serviço para o qual o ... é contratada.*

43.º

*Assim, face ao contexto organizacional e operacional supra exposto, **a actividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, no 2 do CT,** pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Passageiros da Escala de ... não foi possível à ..., aceder ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., nos termos formulados, sem comprometer a viabilidade operacional e correr o risco de beneficiar uns trabalhadores em detrimento de outros.*

44.º

*Em todo o caso, sempre se dirá que, até ao momento, a Trabalhadora não se pronunciou sobre a intenção de recusa da ..., não apresentando, no prazo legal previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a sua apreciação escrita, pelo que a mesma não pode ser junta ao presente requerimento.*

45.º

*A ausência de resposta e apreciação por parte da Trabalhadora ..., à intenção de recusa da ..., leva a crer que a mesma compreende os motivos nela explanados, aceitando a anunciada decisão da Empresa, conformando-se com ela.*

46.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição e, também, por motivos de equidade entre todos os trabalhadores, deve ser proferido parecer favorável à intenção da ... de conceder à Trabalhadora ... prestação de trabalho em horário flexível como se segue:*



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

1.1 - *Reduzir a amplitude do seu horário de trabalho entre as 07H30 e as 20:00;*

1.2 - *Excluir a prestação de trabalho durante o período nocturno;*

1.3 - *Reduzir o número de entradas para três: (i) 07h30; (ii) 08h00 e (iii) 11h30;*

1.4 - *Resumindo, considerando o rotaplan do horário especial em regime flexível ora proposto, beneficiaria a Trabalhadora ..., (i) durante 1/3 do tempo da amplitude de horário solicitada (08h00-18h30); (ii) durante outro terço, do limite de horário de entrada pretendido e (iii) finalmente, o restante terço do horário, o horário de saída estaria enquadrado na amplitude requerida pela Trabalhadora.*

**o que, desde já, se requer.**

*JUNTA: 13 (treze) documentos, procuração, cópia.*

*Espera Deferimento ...*

- 1.3.** Do processado constam algumas cartas trocadas entre a trabalhadora e a entidade empregadora, referenciadas nas clausulas acima reproduzidas, sendo oportuno realçar a resposta da trabalhadora, de 15.09.2011, onde solicita, por escrito, a manutenção do horário que vem fazendo desde 2007, com base no disposto dos artigos 56.º e 57.º do CT, manifesta e fundamenta a discordância da mudança de flexibilidade de horário que aquela pretende fixar-lhe, na carta de 18.08.2011.
- 1.4.** Na sequência do exposto e nos termos da lei, cabe à CITE, emitir parecer prévio nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica (...) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos. (...)*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



**2.1.** A 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 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. (...)*”.

**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 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.º 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 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

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

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

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:

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



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

*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) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

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

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice concluímos que 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 cumprimento do procedimento legal, da fixação 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 estas apenas recusar o pedido de horário flexível, 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



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

demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, conformando-se com o procedimento previsto na lei aplicável e concretizando objectiva e coerentemente em que é que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.4.1.** Face ao que antecede e tendo a trabalhadora apresentado o pedido de flexibilidade de horário (ou a manutenção do que vinha cumprindo) no dia 15.09.2011, devia ter sido notificada da decisão de recusa até ao dia 6.10.2011, o que só aconteceu no dia 25.10.2011 (ou 18.11.2011), muito depois do prazo de 20 dias – alínea a) do n.º 8 do citado artigo 57.º – pelo que se considera que a entidade empregadora deve aceitar o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, nomeadamente ao que se refere no nosso ponto 2.4.1. do parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pela empresa “Sociedade” ..., S.A., relativamente ao pedido de flexibilidade de horário formulado pela funcionária com responsabilidades familiares ..., pelo facto de ter ocorrido o deferimento tácito do pedido da trabalhadora, uma vez que a recusa foi notificada à trabalhadora após ter decorrido o prazo legal previsto para tal.
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, 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 22 DE DEZEMBRO DE 2011**