

## PARECER N.º 276/CITE/2013

**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 1096 – FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** Em 01.11.2013 a CITE recebeu um email, através de advogado da ..., S.A., para a emissão de parecer prévio à intenção de recusa o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na ..., da rua ... em Lisboa, 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:

- Carta registada com pedido da trabalhadora datada em 27.10.2013, recebida pela entidade empregadora em 1.10.2013 segundo informação desta;
- Declaração da trabalhadora de composição do agregado familiar e de comunhão de mesa e habitação com a filha menor, nascida no dia 10.05.2013;
- Carta registada, no dia 21.10.2013, com intenção e motivação da recusa do pedido do horário da trabalhadora, rececionada por esta em 24.10.2013;
- Registo desta carta emitido pelos CTT.

**1.2.1.** Porque do processo não consta comprovativo da receção pela entidade empregadora do pedido de horário formulado pela trabalhadora solicitámos à

Direção do Departamento de Recursos Humanos tal documento, que nos respondeu que: *“(...) não obstante estar datado de 27 de setembro de 2013 e de conter a menção “registada c/AR”, foi apresentado e entregue pela trabalhadora por mão própria na noite de 30 de setembro de 2013 ao Responsável da Loja que remeteu para os Serviços competentes, no dia seguinte, 1 de outubro de 2013. Informa-se ainda que, até à presente data, não acusamos a receção de qualquer carta registada com tal teor remetida pela dita trabalhadora. (...)”*.

**1.2.2.** Porque da análise do processo não consta a categoria detida pela trabalhadora nem como funciona a equipa de direção onde ela se insere em relação aos outros elementos da equipa e/ou aos outros trabalhadores com os quais se pode comparar o exercício de funções, solicitámos:

- Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora,
- Quadro de pessoal anexo ao relatório único com os códigos e respetivas legendas;
- Horários de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores que fazem parte da equipa da trabalhadora ora em causa, com explicação da atribuição e distribuição efetuada, para facilitar a compreensão do funcionamento do serviço.

**1.3.** O pedido da trabalhadora datado de 27.10.2013, rececionado pela entidade empregadora em 30.09.2013 tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Venho, na sequência da comunicação que foi realizado um horário em que a hora de entrada é as 16.30 e a hora de saída as 23.30 pelo que não me possível (...) efetuá-lo (...).*

*Nesse sentido e porque se torna impossível a prática de tal horário, venho solicitar nos termos conjugados dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho que me seja fixado um horário flexível compreendido entre as 8.00 e as 19.00 porque sou mãe solteira e a minha filha de 11 anos ... tem de ser recolhida por mim a essa hora as 19.00 nos dias de semana entregue pelas 7.30.*

*Aguardo assim, que dado que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo conforme declaração que acompanha que me seja atribuído um horário*

*dentro do período referenciado com os limites contratualmente fixados de 40 horas constantes do meu contrato Individual de trabalho para vigorar ate a minha filha atingir 12 anos.*

*O presente horário é solicitado atendendo ao disposto na norma constitucional do princípio de conciliação entre e vida profissional e vida familiar e o disposto no artigo 127.º n.º 3 e 212.º n.º 1 alínea b) do código de trabalho.*

*Aguardo assim de V. Exas. a máxima atenção na ponderação deste meu pedido juntando para todos efeitos os seguintes documentos.*

*Declaração de compromisso de honra.*

*Documento de identidade de menor.*

*Com os melhores cumprimentos (...)*

- 1.4.** Por carta registada em 21/10/2013, rececionada pela trabalhadora em 4.11.2013, a entidade empregadora apresenta a seguinte motivação de recusa:

*“(...) Porto, 21 de outubro de 2013*

*Carta registada*

*Assunto: V. Carta datada de 27 de setembro de 2013 – pedido de horário flexível*

*Exma Senhora,*

*Acusamos a receção de V. carta datada de 27 de setembro de 2013 e por nós recebida a 1 de outubro de 2013, a qual mereceu a N/ melhor atenção, e sobre a qual nos cumpre informar do seguinte:*

*Como é do conhecimento de V. Exa. este estabelecimento onde tem vindo a laborar, à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos rotativos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 9:00h às 00:00h/00:30h) e de abertura ao público (das 12:00h às 23:00h/23:30h aos sábados e domingos) respeitando os limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos*

*de trabalho e descanso dos trabalhadores.*

*O estabelecimento “...” tem atualmente ao seu serviço 26 colaboradores, sendo apenas 4 elementos pertencentes à equipa de direção (...; ..., ... e V. Exa.), e os restantes 22 operadores, cozinheiros, empregados de balcão e distribuidores ao domicílio.*

*A presença dos elementos da equipa de direção, onde V. Exa. se inclui, nos dias e turnos pelos quais estão nomeados como gestores responsáveis – é indispensável e determinante para assegurar a necessária abertura e normal e regular funcionamento da loja e sem os quais tal não é de todo possível, sendo que a organização da unidade é necessariamente feita com um elemento da equipa de direção na abertura e um outro no fecho.*

*Assim, temos por um lado a presença do Chefe de Operações ... que é exigida, maioritária e prioritariamente, no horário diurno nos dias úteis, por necessidades imperiosas da empresa atinentes à necessidade de desempenho das funções específicas daquele cargo, nomeadamente: a exigência da sua presença em reuniões; trabalho administrativo de controlo da atividade da loja, inventários, análise de vendas e consumos, contacto com os fornecedores, receção de mercadorias, etc., que ocorrem necessariamente durante aquele período diurno.*

*Por outro lado, temos a gestão e responsabilidade pelos turnos (de abertura e especialmente os de fecho) que têm forçosamente de ser asseguradas pelos outros três membros da equipa de direção disponíveis.*

*Ora atendendo a que a sua colega ... está ausente da Unidade, por se encontrar em gozo de licença de maternidade e de a sua colega ... beneficiar atualmente do estatuto de trabalhador estudante tendo dispensa para frequentar aulas em “pós-laboral” (noturno), por força de tais limitações ambas estão impedidas de serem destacadas para fazer os turnos de fecho da Unidade (entre as 16:00 e as 00:30h).*

*Face a tais impedimentos e não obstante o Chefe de Operações estar também ele presente (sempre que possível), alternadamente, durante os períodos correspondentes aos turnos de abertura e de fecho, na impossibilidade deste estar presente nos turnos de fecho (por razões atinentes ao exercício das suas funções já supra descritas, por fazer turnos de abertura, por gozo de folga ou de férias, etc.) – não resta outra alternativa à Empresa senão designar V. Exa. – a única colaboradora*

*disponível, com competência para ser responsável por turno – para fazer rotativamente, não apenas os turnos de abertura, mas também e essencialmente os turnos de fecho, sendo a sua presença necessária e indispensável não só para assegurar a imprescindível coordenação e o pleno e regular funcionamento da loja durante aqueles turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores (especialmente da própria equipa de direção), atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente.*

*Além disso, é de salientar que atualmente, a equipa de direção da unidade está reduzida ao número mínimo de responsáveis de turno para assegurar o cumprimento do horário de abertura e funcionamento ao público instituído na loja e que não existem, de momento, outros elementos na própria loja totalmente habilitados para substituir V. Exa. no desempenho das suas funções na sua ausência, uma vez que a ... ainda se encontra em fase de formação, não estando ainda habilitada com competências para assumir a responsabilidade de gestão de turno.*

*Deste modo, atentas as atuais contingências de organização e funcionamento da loja, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível, sob pena de vermos inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade.*

*Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível ao problema pessoal e familiar que a afeta. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível, períodos de trabalho e de descanso que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo das exigências de funcionamento da empresa já supra referidas.*

*Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, informa-se que é intenção desta empresa recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Exa. nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos*

...

*Diretora do Departamento de Recursos Humanos (...)."*

- 1.5.** A trabalhadora solicita praticar horário com flexibilidade com início diário às 8 horas e saída às 19 horas, por lhe ter sido atribuído, pela entidade empregadora, o desempenho das suas funções, de gestora de turno, das 16:30 h e às 23:30 h situação que a impossibilita de ir buscar a filha de 11 anos de idade à ama, com funções das 7.30 horas às 19 horas. Conforme informação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 1.6.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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 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 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.
- 2.1.2.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção 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 efetivação 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 13.º 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 atividade 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 atividade 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 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”.*

**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 receção 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 receção.*

*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 receção 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 contraordenação 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 atividade 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 atividade profissional com a vida familiar. (...);”.*

**2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção 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 objetiva 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.** Neste contexto, da análise em concreto do pedido de parecer prévio apresentado

pela entidade empregadora, não tendo dado entrada neste Serviço resposta ao email da CITE referido no ponto 1.2.2. do presente parecer, afigura-se-nos como não suficientemente demonstrada a intenção de recusa, constituindo as razões apresentadas meras alegações de índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

### **III – 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 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 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 18 DE NOVEMBRO DE 2013**