

PARECER N.º 238/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do disposto n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ..., S.A.
Processo n.º 659 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 16.07.2014 a CITE recebeu de entre vários duplicados, um fax da Direção de Recursos Humanos da ..., um pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pelo trabalhador, ..., oficial de carnes especializado, a desempenhar as funções de cortador na seção de talho da loja “...” de ... em Lisboa.

1.1.1. Neste pedido de parecer prévio a entidade empregadora diz o seguinte:

“(...) Assunto: Pedido de parecer - horário flexível (entidade empregadora: ..., S.A.; trabalhador: ...)

Exma. Senhora

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

A ..., S.A. (adiante designada «...») tem ao seu serviço o trabalhador ... (adiante «Trabalhador»).

O Trabalhador requereu à ..., por carta entregue no dia 26.06.2014, a atribuição de um horário de trabalho, a partir de 01.10. 2014, pelo período de 3 anos, nos seguintes termos: (i) folgas fixas aos fins de semana; (ii) horário de trabalho entre as 08H00 e as 17H00 (cf. documento n. 1, que se junta anexo). O Trabalhador

enquadrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.

A ... aceita atribuir ao Trabalhador, por um período de 3 anos, a partir de 01.10.2014, um horário de trabalho entre as 08H00 e as 17H00. No entanto, recusa atribuir ao Trabalhador folgas fixas aos sábados e domingos.

Por esse motivo, não tendo sido possível chegar a um acordo entre as partes, a ... comunicou ao Trabalhador, por carta entregue no dia 11.07.2014, a sua intenção de recusar parcialmente o horário de trabalho solicitado, na parte em que o Trabalhador requer folgas fixas aos sábados e domingos (cf. cópia da carta de intenção de recusa parcial, que se junta em anexo como documento n.º 2).

O Trabalhador entregou a sua apreciação dos motivos de recusa parcial invocados pela ... no dia 15.07.2014 (cf. documento n.º 3 em anexo).

Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. O pedido de parecer será hoje remetido a V. Exas. por correio postal, para garantir a legibilidade dos documentos enviados em anexo. Informamos, por último, que o presente pedido de parecer foi esta manhã enviado a V. Exas. por correio eletrónico. No entanto, tendo recebido um relatório de entrega do e-mail com o seguinte teor «Delivery has failed to these recipients or groups: Geral (CITE.PT)», a ..., por cautela, remete o presente pedido de parecer por esta via.

Permanecemos ao dispor de V. Exas. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.

Com os melhores cumprimentos, (...).”

- 1.2.** O trabalhador elaborou o pedido, em 26.06.2014, recebido pela entidade empregadora nesta data (depois de ter solicitado a revogação de outro elaborado em 20.06.2014) conforme se transcreve:

“(...) Exmos. Senhores. (...)

..., 26 de junho de 2014

Assunto: Pedido de autorização de trabalho com flexibilidade de horário

Exmos. Senhores.

Venho Junto de V. Exas., revogar a carta que entreguei em mão no passado dia 24 de junho nos Recursos Humanos e ao mesmo tempo requerer, nos termos do art.º 56.º n.º 1 e 2 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que a partir de 01 de outubro de 2014 e pelo período máximo legalmente permitido (3 anos) a atribuição de horário de trabalho flexível, designadamente das 08:00h às 17:00h, de segunda a sexta-feira com folgas fixas aos sábados e domingos por motivo do encerramento do infantário.

Este pedido prende-se com o facto de eu ter quatro filhos menores, que vivem comigo, de 2 meses, 3 anos, 5 anos e de 7 anos, respetivamente, encontrando-se os três no mesmo infantário Centro Comunitário de promoção Social do ..., situado em ..., que frequentam das 07:30h às 19h30h de segunda a sexta-feira.

Para o efeito junto declaração do supra referido estabelecimento que atesta a sua hora de abertura e de encerramento. Posteriormente irei entregar também declaração da entidade empregadora da mãe, que comprova não estar a beneficiar da mencionada flexibilidade de horário de trabalho.

Com os melhores cumprimentos. (...)

- 1.3.** A entidade empregadora, mediante carta de 3.07.2014, recebida em mão pelo trabalhador em 11.07.2014, pretende recusar o pedido com os seguintes fundamentos:

” (...) Exmo. Senhor ...

...

...

..., 3 de julho de 2014

Assunto: pedido de alteração de horário de trabalho.

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, em 26.06.2014, da carta que remeteu à ..., S.A. (adiante designada «...»), em que requer um horário de trabalho das «(8:00h às 17:00 h de segunda a sexta-feira com folgas fixas aos sábados e domingos (...))», invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho (adiante «CT»).

V. Exa. pretende que o horário de trabalho solicitado se inicie em 01.10.2014 e vigore pelo período de 3 anos.

Na opinião do ..., o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do CT.

Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.

No entanto, aquilo que V. Exa. solicita é um horário com horas fixas de entrada e saída, o que, verdadeiramente, é o oposto da definição legal de «horário flexível». V. Exa. solicita ainda uma alteração do regime de folgas que acordou com a sua entidade empregadora, pois pretende realizar os dias de descanso aos sábados e domingos, o que nada tem a ver com a determinação das horas em que inicia e termina a sua atividade, pelo que tal pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Sem prejuízo do exposto, a ... vem comunicar a V. Exa. o seguinte:

1. ... aceita atribuir a V. Exa. um horário de trabalho entre as 08H00 e as 17H00, pelo período de 3 (três) anos, considerando a disponibilidade temporária da secção de talho do estabelecimento comercial em que presta atividade.

2. Quanto à parte da carta em que V. Exa. solicita folgas fixas aos sábados e domingos, é intenção da ... recusar o pedido de V. Exa. nessa parte. Com efeito, para além de a empresa entender que este pedido não está abrangido pelo artigo 56.º do CT, existem exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento do estabelecimento em que presta atividade, que obstam à atribuição de tal regime de folgas, conforme de seguida se exporá.

1. Das exigências imperiosas do funcionamento da secção de talho da loja «...»

V. Exa. presta atividade na secção de talho da loja «...» de ..., em Lisboa.

A loja abre diariamente ao público das 09H00 às 23H00, sendo que o período de maior afluência de clientes é ao fim de semana.

V. Exa. tem a categoria profissional de oficial de carnes especializado, exercendo funções de cortador na secção de talho da referida loja.

Neste momento, a secção de talho tem uma equipa de 15 (quinze) trabalhadores, sendo que todos eles prestam atividade a tempo completo. Nesta equipa, há 4 (quatro) trabalhadores com filhos menores de doze anos, entre os quais se encontra V. Exa. (...)

Na verdade, se a ... fosse obrigada a atribuir a V. Exa. folgas fixas aos sábados e domingos, teria de ponderar alguma alternativa que compense a ausência de V. Exa. nesses dias. Considerando a especificidade das funções desempenhadas por V. Exa., tal substituição será impossível para a

Por outro lado, se a ... atribuir a V Exa. folgas fixas aos sábados e domingos estará a prejudicar diretamente os seus colegas de secção, que não terão direito a tantas folgas aos sábados e domingos. A empresa assumiu com todos os colegas da secção de talho folgas rotativas, sendo esse um pressuposto essencial à contratação. Se a ... abrir uma exceção para V. Exa., tal provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

Em conclusão, a ... aceita conceder a V Exa. um horário de trabalho entre as 08H00 e as 17H00, pois é possível ajustar a organização da secção de talho a essa pretensão. No entanto, não é viável acumular com esse horário um regime de folgas fixas, pois este regime de folgas irá prejudicar muito a qualidade do atendimento dos clientes da loja aos fins de semana. A empresa ficará apenas com dois cortadores para garantirem o funcionamento do talho durante os sábados e domingos, o que é manifestamente insuficiente para fazer face ao volume de trabalho que se regista nesse período de tempo.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar parcialmente o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu, na parte em que solicita um regime de folgas fixas aos sábados e domingos.

Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da

recepção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com os melhores cumprimentos, (...).”

- 1.4.** Por carta recebida pela entidade empregadora em 15.07.2014 do trabalhador, foi apresentada a seguinte apreciação à intenção de recusa:

“ (...) Assunto: Horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores:

Tal como havia solicitado por carta datada de 3 de julho de 2014, e por mim recebida em 11 de julho de 2014, sobre a mesma venho dizer o seguinte:

1 - Tal como como havia solicitado na minha carta datada de 26 de junho de 2014 para atribuição de horário flexível, designadamente das 8h as 17 h de 2ª feira a 6ª feira, com folgas fixas aos sábados e domingos por motivo de encerramento do infantário aos fins de semana.

2 - Tenho 4 filhos menores que vivem comigo, com idades de 3 meses, 3 anos, 5 anos e 7 anos, que frequentam o mesmo Infantário que funciona das 7h 30 m às 19 h 30 m de 2.ª feira a sexta-feira, a minha mulher já usufruiu durante 3 anos de horário flexível, tendo esgotado o prazo para tal e não podendo nesta data usufruir de horário flexível.

3 - Quanto ao facto de solicitar folgas fixas aos sábados e domingos tem a ver com o horário de funcionamento do Infantário que os meus filhos frequentam está encerrado aos sábados e domingos e não tenho nenhum familiar que me possa ajudar a cuidar dos meus filhos aos fins de semana.

4 - Penso que com este horário não causa transtornos aos restantes colaboradores da loja e quanto aos 3 colegas que têm filhos menores nenhum deles está a usufruir da flexibilidade do horário de trabalho.

Pelo que venho requerer nos termos do art.º 56.º n.º 1 e n.º 2 da Lei 7/2009 de 12/2 que a partir de 1 de outubro de 2014 e pelo período máximo legalmente permitido (3 anos) a atribuição de horário flexível das 8 h às 17 h de 2.ª feira a 6.ª feira com folgas fixas aos sábados e domingos, de modo a permitir o exercício do direito à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que deve igualmente promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º3 do art.º 127.º e da alínea b) do n.º2 do art.º 212.º ambos do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me, apresento-lhe os meus melhores cumprimentos (...)”.

- 1.5.** A solicitação da CITE a entidade empregadora enviou cópias do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador, mapa de pessoal, horário de trabalho praticado na sessão de talho da loja, que aqui se dão por reproduzidos, bem com o pedido anteriormente efetuado pelo trabalhador em 20.06.2014, entregue àquela em 24.06.2014, como se reproduz: “ (...) ... 20 de junho de 2014

Assunto: - Pedido de autorização de trabalho com flexibilidade de horário

Exmos. Senhores,

Sou trabalhador ao V. Serviço desde 02 de junho de 2003, e encontro-me atualmente a exercer as funções de Oficial de Carnes Especializado na V. loja de ..., com o horário) do turno da manhã (das 6.00 horas às 15.00 horas) e tendo quatro filhos menores, de 2 meses, 3 anos, 5 anos e de 7 anos, respetivamente, encontrando-se os três no Infantário ..., situado em ..., que frequentam das 7:30h às 8:30h, venho requerer, nos termos do art.º. 56.º, n.º 1 e 2 da Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro, pelo período máximo legalmente permitido (3 anos), a atribuição de horário de trabalho flexível coincidente com o meu horário atual, único horário que me permite chegar atempadamente àquele estabelecimento.

Para o efeito, junto declaração do supra referido estabelecimento que atesta a sua hora de encerramento.

Com os melhores cumprimentos.

Em anexo: A declaração do Infantário, (...)”.

- 1.5.1.** O contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e a entidade empregadora desde 2.06.2003 tem o seguinte clausulado:

“(...) CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

PRIMEIRA OUTORGANTE: ..., S.A. com sede social em Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º ... e com o capital social de 62.500.000 E, neste ato representada por ..., na qualidade de Chefe do Departamento Controlo de Gestão.

SEGUNDO OUTORGANTE: ..., solteiro, natural de ..., residente em ..., com o número de Contribuinte: ...

CLÁUSULA PRIMEIRA

- A primeira e segundo outorgantes reciprocamente acordam em celebrar um contrato de trabalho subordinado a termo certo, pelo prazo de 7 meses e com início de vigência fixado em 02 de junho de 2003.

-O motivo subjacente à celebração deste contrato a termo prende-se com uma situação de acréscimo temporário de trabalho devido ao lançamento de um novo sistema HACCP (Análise de riscos e controlo de pontos críticos) no estabelecimento da primeira outorgante em conformidade com o previsto no n.º 1 da alínea b) do art.º 41º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA

— Para efeitos do artigo 3.º n.º 1 da Lei 38/96 de 01 de agosto, declara-se que o prazo de 1 meses estipulado no presente contrato fundamenta-se no lançamento de um novo sistema HACCP (Análise de riscos e controle de pontos críticos) no estabelecimento da primeira outorgante, cujo lançamento implica um acréscimo excecional e temporário de trabalho, sendo certo que o estabelecimento para o qual o trabalhador é contratado não tem trabalhadores permanentes em número suficiente para fazer frente aquele acréscimo na fase inicial do novo programa.

CLÁUSULA TERCEIRA

Sem prejuízo de, nos termos do art.º 22º do DL n.º 49.408 de 24/11/69 ter de executar outras tarefas não compreendidas no objeto deste contrato, o segundo outorgante é admitido com a categoria profissional de Oficial do Carnes Especializado que abarca as seguintes funções.

“E o trabalhador que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.”

CLÁUSULA QUARTA

- O local de trabalho do segundo outorgante será indistintamente em qualquer dos estabelecimentos que a primeira outorgante possui em ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... bem como em qualquer outro que por conveniência e necessidade da primeira outorgante venha a ser necessário atribuir-lhe, designadamente em novos estabelecimentos que venham a ser criados.

(ii) - Inicial e precariamente o segundo outorgante exercerá funções em ..., podendo todavia, a primeira outorgante atribuir-lhe qualquer outro local de trabalho mediante um aviso prévio de trinta dias.

(iii) - O segundo outorgante ficou ciente da essencialidade desta condição na celebração do presente contrato e a ela dá a sua anuência sem quaisquer reservas, pelo que se obriga a aceitar todas e quaisquer futuras alterações do seu local de trabalho.

CLÁUSULA QUINTA

- A retribuição base do segundo outorgante tem periodicidade mensal e, atenta a duração semanal de trabalho fixado na cláusula sétima, alínea (i), será no valor de E 689.00 (seiscentos e oitenta e nove euros) e fica conformada pelas disposições da cláusula 15.^a e 16.^a do CCTV.

- Para além dessa retribuição base serão ainda devidos ao segundo outorgante as retribuições e os subsídios previstos na lei e nas cláusulas 17.^a a 21.^a do CCTV, se e enquanto o seu regime e condições de prestação de trabalho forem subsumíveis a tais disposições.

(iii) - Fica desde já expressamente convencionado que todos e quaisquer outros prémios, subsídios ou gratificações que a primeira outorgante conferir ao segundo têm natureza facultativa e precária pelo que esta poderá alterá-los ou cancelá-los em qualquer altura e sem aviso prévio.

CLÁUSULA SEXTA

(i) O direito a férias do segundo outorgante fica conformado pelo disposto nos artigos 2.º a 12.º do DL n.º 874/76.

(ii) - A rescisão do aqui convencionado contrato de trabalho está sujeita às modalidades de aviso prévio estipuladas nos artigos 43.º e 52.º do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro.

(iii) - A duração do período experimental é fixada em 30 dias.

CLÁUSULA SÉTIMA

(i)- O período normal de trabalho semanal do segundo outorgante é de 40 horas de efetivo serviço e é regido pelas disposições legais em vigor, mormente pelo que se estabelece na Lei n.º 21/89, de 23 de julho, em sede de adaptabilidade, e pela cláusula 9 e seguintes do CCTV.

(ii)- Os intervalos de descanso fixados ao segundo outorgante decorrem das disposições do DL n.º409/71, designadamente do seu artigo 10º, pelo que em caso algum poderão ser considerados para cômputo da duração efetiva do seu período normal de trabalho diário e semanal bem como da sua retribuição.

(iii) - Sem prejuízo do que se fixou na predita alínea (i), por sua exclusiva conveniência e apenas para satisfazer necessidades da primeira outorgante, esta poderá fixar ao segundo períodos de trabalho semanal de menor duração.

(iv) - A primeira outorgante poderá alterar o horário de trabalho do segundo outorgante, nos termos legais, de acordo com os seus períodos de funcionamento e as suas necessidades de laboração.

(v) - Os intervalos de descanso ou quaisquer pausas que o segundo outorgante frua em caso algum poderão ser considerados para cômputo da duração efetiva do seu período normal de trabalho diário e semanal bem como da sua retribuição.

(vi) - Atentas as especificidades da sua atividade, a primeira outorgante tem necessariamente de laborar, a título transitório ou definitivo, em regime de turnos fixos ou rotativos ou de laboração contínua,

(vii) - O segundo outorgante declara estar ciente e reconhecer essa necessidade pelo que se obriga a aceitar e cumprir os horários de trabalho corporizadores desses regimes de laboração bem como a aceitar toda e qualquer alteração do seu horário de trabalho que venha a ser necessário efetuar-se.

CLÁUSULA OITAVA

(i) Ao presente contrato de trabalho subordinado é aplicável o Contrato Coletivo de Trabalho Vertical celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e os Sindicatos ou Associação Sindicais subscritoras.

(iii). O Segundo outorgante obriga-se a cumprir e a fazer cumprir o regulamento interno da empresa.

Feito em duplicado, em Lisboa, ao 2º dia do mês de junho de 2003. (...)"

1.5.2. Do quadro de pessoal da loja verifica-se que dos 15 trabalhadores mencionados pela entidade empregadora, 8 detêm a categoria de oficial de carnes, e 5 são operadores especializados. Da análise do conteúdo funcional desta última categoria no contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros (FEPCES) que aqui também se dá por reproduzido, verifica-se que, conforme o anexo II, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22 em 15.06.2008, estes operadores especializados desempenham “(...) *funções de apoio a oficiais de carnes (...)*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

2.2. 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.*

2.2.1. 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 (...)*” .

2.3. 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 (...)*”.

2.3.1. 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. (...)*”.

2.3.2. No âmbito da atividade 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 atividade profissional com a vida familiar;*
- c) (...)”

2.3.3. 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. (...)*”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)

2.4.2. 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”.

2.4.3. 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.(...)”.

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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. (…);*”.

2.5. Porque a entidade empregadora na fundamentação de recusa indica a existência de 4 trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos de idade na equipa do talho, muito embora não constem ainda pedidos de flexibilidade de horário por parte destes/as, convirá chamar à colação, o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art. (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”

Neste sentido, e caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode fazer ceder, na

medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.

2.6. Na sequência de todo o exposto, 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, podendo 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 se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

2.6.1. Da análise do processo, sublinhando os documentos enviados pela entidade empregadora a solicitação da CITE, referidos no ponto 1.5, 1.5.1 e 1.5.2, do presente parecer, na medida em que não se encontra suficientemente explicado ou demonstrado como é que nos fins de semana (em que o trabalhador pretende gozar folgas fixas): “(...) *A empresa ficará apenas com dois cortadores para garantirem o funcionamento do talho durante os sábados e domingos (...)*”, quando laboram na loja pelo menos 9 oficiais de carnes e 5 operadores especializados, afigurando-se-nos como não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, em conformidade com o determinado pelo artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador
- 3.2.** Além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), a CITE recomenda ao ..., S.A., que na elaboração do horário de trabalho facilite ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL