

## PARECER N.º 79/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora: ...

Processo n.º 133 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 28/01/2015, por carta registada com aviso de receção, da Direção de Recursos Humanos, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de vendedora, a exercer funções na loja de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** Por carta datada de 09/12/2014 e recebida pela entidade empregadora no dia identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*“(...) Exmo. Senhor*

*Diretor Geral ...*

*Data: 3 de dezembro de 2014*

*Assunto: Horário Flexível*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Trabalhadora: ...*

*Exmo. Senhor,*

*Enquanto trabalhadora da loja de ..., venho requerer a Vossa Exa solícita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se expõem:*

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º..., a exercer funções de vendedora na loja de ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho uma filha de 2 anos que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*- O outro progenitor exerce funções de Operador no departamento ..., na empresa ..., com horários em escala fixa por turnos rotativos de oito horas diárias por quatro dias seguidos, sendo que os horários dos turnos são: 0:00 horas às 08:00 horas, por 4 dias consecutivos; 08:00 horas às 16:00 horas e 16:00 às 0:00 horas, sempre por períodos de 8 dias.*

*— Atualmente estou adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito entre Manhã (10:00 horas — 14:00 horas) e Tarde (15:00 horas — 19:00 horas), mas no dia seguinte já poderei ter outro horário (10:00 horas às 14:00 horas e 16:00 horas às 20:00 horas), mas que no terceiro dia pode ser diferente porque o período de almoço tenha mais 30 minutos, acabando por terminar mais tarde 30 minutos.*

*Atualmente existem vários turnos com várias horas para entrar ao serviço, bem como para período de almoço repercutindo-se na hora de saída.*

*Em virtude de a filha menor frequentar o berçário/infantário, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis e com períodos superiores de permanência para além das 19:00 horas.*

*Por tudo acima descrito venho pedir que me seja atribuído um horário flexível.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Estou disponível a fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8:30 horas às 18:30 horas, mediante as necessidades do serviço com prevalência um horário fixo de segunda a sexta-feira até que a minha filha complete os 12 anos. Dado que existem outros trabalhadores sem responsabilidade parentais e que desempenham a mesma função, entendo que o meu pedido em nada afetará o bom funcionamento do serviço.*

*Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, pois a minha filha de 1 ano e 11 meses necessita de assistência em virtude do meu cônjuge não ter um horário fixo estipulado, e estar sujeito a horários alargados e diversificados durante a semana e aos fins de semana exercer funções na empresa em que trabalha.*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar e porque o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.*

*Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*Caso não defiram o meu pedido solicito que o submetam a CITE para análise nos termos da lei (...)*

*Espera deferimento (...)*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**1.3.** No dia 20.01.2015, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme assinatura na carta para si enviada, como a seguir se transcreve:

*“(...) FUNDAMENTOS DA INTENÇÃO DE RECUSA AO PEDIDO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO EFETUADO NOS TERMOS DOS ARTIGOS 56.º E 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, PELA COLABORADORA ...*

*1. DO PEDIDO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO*

*Do requerido pela colaboradora ... decorre sinteticamente que os motivos invocados para requerer a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário se prendem com a alegada necessidade de conciliar a sua vida pessoal e familiar, atendendo às seguintes circunstâncias de facto:*

- 1) Ser progenitora de uma menor com dois anos de idade;*
- 2) O outro progenitor da menor exercer as funções de Operador no departamento de tratamento de águas da empresa ..., em regime de turnos rotativos de 8 horas diárias por 4 dias seguidos, em que os turnos a observar poderão ser das 0h às 8h, das 8h às 16h e das 16h às 0h;*
- 3) A filha menor ter necessidade de frequentar o berçário/infantário;*
- 4) Inexistência de berçários/infantários que funcionem ao fim de semana e para além das 19h durante os dias úteis.*

*O horário de trabalho pretendido pela trabalhadora compreende a disponibilidade para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8:30 horas às 18:30 horas...*

*O período pelo qual é requerido tal horário é de cerca de 10 anos, isto é, até que a filha da colaboradora, atualmente com 2 anos de idade, complete 12 anos.*

**II. DOS FUNDAMENTOS DA INTENÇÃO DE RECUSA - A LABORAÇÃO E ATIVIDADE DA EMPRESA**

*..., S.A., é uma sociedade anónima com sede em ..., titular do número único de*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*peessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Cascais ... , doravante designada SOCIEDADE, EMPRESA, ENTIDADE EMPREGADORA ou ... é uma sociedade comercial de direito português que se dedica à comercialização de componentes e prestação de serviços acessórios no âmbito do ramo automóvel.*

*A atividade da empresa é desenvolvida através de um grupo de um total de 19 ... (compostos por um estabelecimento comercial de venda de componentes e acessórios automóvel e de oficinas de reparação automóvel), que tem as seguintes denominações, localizações e horários de funcionamento:*

- 1) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21 h e ao Domingo das 9h às 20h;*
- 2) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado, das 9h às 23h e ao Domingo das 10h às 23h;*
- 3) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21 h e ao Domingo das 10h às 18h;*
- 4) ... do ..., sito em ..., aberto ao público de Domingo a 5ª feira das 9h às 21h e à 6ª feira e Sábado das 9h às 22h;*
- 5) ..., sito em ..., aberto ao público de 2.ª feira a sábado das 9h às 22h e ao Domingo das 10h às 22h;*
- 6) ... de em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21h e ao Domingo das 10h às 19h;*
- 7) ... de em ..., aberto ao público de 2.ª feira a Sábado das 8h 30m às 21h e ao Domingo das 10h às 21h;*
- 8) ... da em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21h e ao Domingo das 9h às 20h;*
- 9) ... de ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h às 21h e ao Domingo das 9h às 20h;*
- 10) ... da ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h às 21h e ao Domingo*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*das 9h às 20h;*

*11) ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª a 5ª feira das 8h 30m às 21h, à 6ª feira e Sábado das 8h 30m às 22h e ao Domingo das 10h às 20h:*

*12) ... do sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 9h às 23h e ao Domingo das 10h às 23h;*

*13) ... de ... sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Domingo das 9h às 23h;*

*14) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Domingo das 8h 30m às 22h:*

*15) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 9h às 22h e ao Domingo das 10h às 22h;*

*16) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 20h 30m e ao Domingo das 10h às 19h 30m;*

*17) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 9h às 21h e ao Domingo das 10h às 19h;*

*18) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21h e ao Domingo das 9h 30m às 19h;*

*19) ... de ..., sito em ..., aberto ao público de 2ª feira a Sábado das 8h 30m às 21h e ao Domingo das 9h 30m às 20h.*

*Como decorre do exposto, a ..., obedecendo a uma opção estratégica comercial claramente delineada, opta por determinar a localização dos ..., junto ou no interior de espaços comerciais privilegiados, como são os Centros ou Parques Comerciais, e com horários de funcionamento alargados, que vão para além das 18h e durante o fim de semana.*

*Trata-se de uma opção estratégica da empresa, de vital importância para a mesma, e que de resto é conhecida de todos os seus colaboradores.*

*A escolha de tais locais (junto de Centros Comerciais) e a opção por um horário de funcionamento alargado destina-se, por um lado a ir ao encontro das necessidades e captar a clientela que se desloca a tais espaços comerciais privilegiados*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*permitindo-lhe a deslocação ao ... em simultâneo com a deslocação a tais locais, e por outro permitir que os clientes tenham acesso a um conjunto de bens e serviços em horários que as oficinas e lojas tradicionais de acessórios automóvel não se encontram abertas ao público.*

*Os custos adicionais suportados pela sociedade com a aquisição ou arrendamento de ... junto a tais espaços comerciais, só é compaginável perante a adoção de uma estratégia que contempla um período alargado de abertura ao público com especial incidência ao final da tarde e início da noite, e bem assim durante o fim de semana, que corresponde ao período de maior afluência de clientes aos ...*

*Com efeito, é durante o período de fim de semana, e entre as 17h e as 20h 30m de 2ª feira a 6ª feira, que se verifica na generalidade dos ... da empresa, e também especificamente no ..., maior afluxo de clientes, que permitem um acréscimo de faturação suscetível de suportar e justificar os elevados custos decorrentes da localização dos ... da empresa.*

### **III. O ... — FUNDAMENTO DA INTENÇÃO DE RECUSA — EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS LIGAS AO FUNCIONAMENTO DO ... — N.º 2 DO ARTIGO 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO**

*O pedido de flexibilidade de horário solicitado pela colaboradora terá que ser recusado por razões imperiosas de funcionamento da empresa, em particular, e sem prejuízo do atrás exposto, do funcionamento do ... onde a colaboradora presta trabalho.*

*O ..., à semelhança dos demais ... da entidade empregadora, é composto de duas áreas de negócio diversas, que, todavia, se complementam e interligam entre si, a saber: (i) uma loja de comercialização de componentes e acessórios de veículos automóveis, e (ii) uma oficina auto de prestação de serviços e reparação automóvel.*

*Tal ... tem no total uma área de 1250 m<sup>2</sup>, sendo que dos mesmos 480m<sup>2</sup> correspondem à área total de venda.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*Afetos ao mesmo estão um total de dezassete colaboradores, sendo que, afetos á área de oficina se encontram um total de oito colaboradores (um Chefe ... e sete Técnicos ...) e ao estabelecimento comercial um total de nove colaboradores com as seguintes categorias profissionais/funções:*

*(i) Uma Responsável de Gestão e Aprovisionamento (RGA), a quem compete a execução de tarefas eminentemente Administrativas e Logísticas;*

*(ii) Três Hospedeiras de Caixa;*

*(iH) Quatro Vendedores.*

*Por fim a gestão e direção do ... compete a um Diretor que atua transversalmente em ambas as áreas de negócio — estabelecimento comercial e oficina — e a quem compete a coordenação das respetivas equipas e implementação da política comercial definida pela empresa.*

*Como supra se referiu, o ... encontra-se aberto ao público entre as 9h e as 22h de 2 feira a Sábado e entre as 10h e as 22h no Domingo, mantendo-se, pois, aberto ao público durante um total de 103 horas.*

*De forma a garantir a abertura e encerramento do referido estabelecimento comercial, e bem assim assegurar a execução das tarefas prévias necessárias á abertura e posteriores ao encerramento (fecho de contas e arrumações) os turnos que compõem o horário de trabalho iniciam-se e terminam 30 minutos após o período de abertura e encerramento do ...*

*Assim, de 2.<sup>a</sup> feira a Sábado os turnos que compõem o horário de trabalho iniciam-se às 8h 30m e terminam às 22h 30m. Já ao Domingo iniciam-se às 9h 30m e terminam às 22h 30m.*

*Tal significa que os horários de trabalho dos colaboradores a elaborar pela entidade empregadora se distribuem por um total de 110 horas semanais, de 2.<sup>a</sup> feira a Domingo, isto é, as 103 horas em que o estabelecimento se encontra aberto ao público acrescido de um total de 7 horas (meia hora antes e depois da abertura e fecho diário do estabelecimento) para execução de tarefas prévias à abertura e*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*posteriores ao encerramento.*

*Ora, de acordo com o requerido pela colaboradora, a mesma pretende limitar o seu horário de trabalho de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira entre as 8h 30m e as 18h 30m, durante um período de 10 anos, isto é, até que a sua filha, atualmente com 2 anos de idade, perfaça 12 anos.*

*Tal significaria que o período no qual o seu horário de trabalho seria suscetível de ser enquadrado passaria de 110 horas semanais (de 2.<sup>a</sup> feira a Sábado das 8h 30m às 22h 30m e Domingo das 9h 30m às 22h 30m) para 50 horas semanais (de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira das 8h30m às 18h 30m), com as naturais e decorrentes dificuldades de organização dos turnos de trabalho dos demais colaboradores do estabelecimento comercial que infra se exporão.*

*Acresce que, a trabalhadora quase não executaria trabalho no período em que tal ser revela mais necessário, isto é, quando se verifica maior afluxo de clientes ao estabelecimento comercial do ..., isto é, em particular ao fim de semana, mas também durante o período da tarde/início da Noite (17h às 20h 30m) nos dias úteis. É em tal período que o número de passagens em caixa”, isto é, o número de faturas emitidas pela entidade empregadora, por decorrência do afluxo de clientes, é mais elevado.*

*De facto, considerando o mês de janeiro de 2015 (que poderá ser extrapolado para outros períodos mais alargados) temos que, até 15 de janeiro, num total de 14 dias em que o estabelecimento esteve aberto ao público (esteve encerrado em 1 de janeiro de 2015) temos um total de 2202 passagens em caixa sendo que 835 se verificaram nos dias 3, 4, 10 e 11 de janeiro, correspondentes ao período de fim de semana, e as restantes 1367 ocorreram nos 10 dias úteis.*

*Do exposto resulta que a média de “passagens em caixa” diária nos dias úteis é de 136,7 ao passo que nos dias de fim de semana é de 208,75, isto é, com um acréscimo de 52% relativamente aos dias úteis. Tal acréscimo encontra-se alinhado com o maior afluxo de clientes no período de fim de semana,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*É pois em tal período que se verifica uma maior necessidade de meios humanos para garantir o normal funcionamento do estabelecimento do ..., como aliás é conhecido da própria colaboradora.*

*Com efeito, para garantir o funcionamento do estabelecimento em tais períodos, em particular ao fim de semana, e ainda que recorrendo à polivalência de alguns colaboradores, é necessária a permanência de três dos quatros vendedores, sendo que, pelo menos dois, a laborarem em simultâneo de forma a garantir a execução das seguintes tarefas que lhe estão cometidas:*

- (i) acolhimento e acompanhamento dos Clientes na superfície de venda;*
- (ii) acompanhamento dos clientes em “...”*
- (iii) responder aos pedidos de preços e disponibilidade dos produtos utilizando as ferramentas postas à sua disposição;*
- (iv) negociação e venda, de acordo com a política comercial, o conjunto dos produtos e serviços ...;*
- (v) explicar aos clientes as condições de utilização e o modo de emprego dos produtos;*
- (vi) promoção e comercialização das soluções de financiamento adaptadas às necessidades do Cliente;*
- (vii) promoção do cartão ... de acordo com as regras comerciais associadas e fidelização de clientes.*

*É pois evidente que, razões imperiosas do funcionamento da empresa, impossibilitam a atribuição de um horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora (em turnos a distribuir das 8h 30 m às 18h 30m) de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira, pois que tal colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento comercial nos períodos - fim de semana e final da tarde/início da noite dos dias úteis - em que se verifica um maior afluxo de clientes.*

*O requerido pela colaboradora colide, como a mesma bem sabe, com o normal funcionamento do estabelecimento do ..., pois que, a ser deferido implicada uma*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*diminuição de funcionários nos períodos de maior afluxo com evidentes repercussões ao nível da política comercial do ... e do próprio atendimento dos clientes.*

*Tal implicada que a entidade empregadora não conseguisse assegurar o imprescindível, isto é, um mínimo de três colaboradores da equipa de vendas a laborar durante o período de fim de semana.*

*Seria pois inviável assegurar um nível mínimo de qualidade na execução de tarefas básicas como o atendimento de clientes, reposição de stocks, acompanhamento pós venda e pré-venda, auxílio em caixa, etc, o que naturalmente colocaria em causa o normal funcionamento do...*

*Na verdade, para além da qualidade de serviço/política comercial da empresa seria, a própria execução de procedimentos administrativos/recursos humanos que estava irremediavelmente posta em causa.*

*Com efeito, haverá sempre que atender que, na determinação dos horários/turnos da equipa de vendedores (composta por quatro elementos, entre as quais a colaboradora ...) terá de ser tido em conta não só à necessidade de garantir níveis de satisfação adequados da clientela, garantido um número de colaboradores a prestar serviço consentâneo com as necessidades da empresa, mas igualmente, que na elaboração do mapa de horário de trabalho e determinação dos turnos são garantidos os direitos dos demais trabalhadores da equipa de vendas, designadamente, no que concerne ao descanso semanal, respeito do intervalo entre jornadas de trabalho e gozo de férias.*

*Em face do exposto, é manifesto que, por razões imperiosas do funcionamento da empresa, e em concreto do ... da ..., se revela impossível atribuir à colaboradora ... nos próximos dez anos, isto é, até que a sua filha que no presente momento tem dois anos de idade perfaça 12 anos, o horário de trabalho pretendido, isto é, entre as 8h 30m e as 18h 30m de 2ª feira a 6ª feira.*

*..., 16 de janeiro de 2015 (...)."*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

- 1.4. Por carta rececionada pela entidade empregadora em 27.01.2015, (7.º dia e não 5.º dia como indica a lei) a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*“(...) Data: 22 de janeiro de 2015*

*Assunto: Apreciação de recusa do pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário*

*Trabalhadora: ...*

*Exmo. Senhor,*

*Notificada da recusa do pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, venho expor as minhas razões para não concordar com tal decisão.*

*Assim, atento que eu desempenho a função de vendedora e como a ... tem uma política de polivalência, em que todas as funcionárias que desempenham funções quer de Hospedeiras de Caixa, bem como a Responsável de Gestão e Aprovisionamento (RGA), inclusivamente o Diretor também fazem Vendas, todos desempenham funções de Vendedores, porque inclusivamente a Responsável de Gestão e Aprovisionamento tem mais vendas que qualquer trabalhador com a função predominante de Vendedor.*

*Logo se conclui que assim de facto contabilizam-se no total nove colaboradores a fazer Vendas, como tal seria possível idealizar um horário assegurando todos os interesses da ... por forma a que me fosse concedido horário flexível.*

*Quanto a Domingo, por regra só dois colaboradores que exercem funções de Vendedores estão a trabalhar e para colmatar a necessidade de um terceiro vendedor é colocado um colaborador que exerce outras funções como já atrás foi exposto.*

*Não corresponde a verdade que o maior fluxo de clientes se verifique das 17:00 horas até as 20:30 horas, porque os colaboradores que exercem funções predominantemente de vendas têm maior volume de vendas no turno da manhã*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*(das 9:00 horas até às 18:30 horas), também como se pode comprovar pelo maior número de colaboradores se verifica no período da manhã.*

*Roga-se a V. Exa. aprecie a fundamentação da recusa exposta e atenda à minha exposição confrontando com a verificação de elementos constantes na empresa quanto a funções exercidas de facto pelos colaboradores da loja ... em ...*

*Certo da V. melhor atenção*

*A trabalhadora (...)*”.

- 1.5.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 (...)*”.

## **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,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

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

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

*(...) 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:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*“(...) 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) (...).*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**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*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*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 subseqüentes 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:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

“(...) a) (...);

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

**2.3.6.** No caso de existirem ou virem a existir trabalhadores/as com responsabilidades familiares ou outras necessidades igualmente relevantes, importará relembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://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 artigo 45.º 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 âmbito convirá sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa).

**2.4.** *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*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

*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 se traduzem tais exigências imperiosas.*

- 2.5.** Tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3, o pedido da trabalhadora, o teor da apreciação da mesma pontos 1.2. e 1.4. do presente parecer, bem como a documentação apresentada à CITE pela entidade empregadora, como é o caso do quadro do pessoal distribuído no ..., agora em análise, afigura-se-nos que a esta, não obstante a argumentação apresentada, não demonstra suficientemente que as razões apontadas indiciem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente ao referir a “(...) iii) quatro vendedores (...)” e no correspondente quadro, constata-se que existem cinco vendedores ( 5) concluindo-se que a entidade em pregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria de vendedora.

3.1.2. Recomendar que o ..., S.A., proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL – CAP, DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL – CCP, E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL – CTP**