



## **PARECER N.º 639/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1992 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 14.11.2016, a ... enviou à CITE cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A trabalhadora, no seu pedido datado de 20.10.2016, refere ter a categoria profissional de operadora especializada - assistente de loja e ter um filho menor de 12 anos, requerendo um horário de 2ª a 6ª feira (e apenas em dias úteis) das 09h00 às 12h30 e das 13h00 às 17h30, constituído por uma componente fixa de 4 horas das 13h00 às 17h00, e por um período de 9 anos.
- 1.3.** A entidade empregadora, em 02.11.2016, responde à trabalhadora, afirmando que, ao conceder o horário pretendido, tal impossibilitava a loja de funcionar.
- 1.4.** Refere a entidade empregadora que a organização do trabalho nas suas lojas obedece aos requisitos legais e tem recorrido a despedimentos

coletivos, à reorganização dos seus canais de venda e das placas de venda das lojas, limitando o espaço de tais placas por forma a diminuir custos, o que limita a flexibilidade dos horários e obriga à racionalização dos recursos humanos por forma a manter nas lojas, nas horas de maior afluência, os/as trabalhadores/as que maiores capacidades têm demonstrado na satisfação dos interesses dos/as clientes.

- 1.5. Mais alega que se tem adaptado às necessidades dos/as seus/suas trabalhadores/as e que, até na sequência do anterior pedido da trabalhadora para alteração temporária de horário de trabalho, para vigorar durante dois meses, não colocou obstáculos, ficando privada da trabalhadora responsável pelo fecho da loja (responsabilidade pelos depósitos de valores no final do dia), frente de loja e centro de cópias.
- 1.6. Refere ainda que a trabalhadora é, a seguir ao responsável de loja, a mais graduada e aquela em quem é depositada mais confiança sendo responsável pela guarda e apresentação dos valores entregues na loja no fecho de loja, a responsável pela frente de loja e pelo centro de cópias, tarefas que não podem ser desempenhadas por outro elemento.
- 1.7. Alega também que a atribuição de um horário diferente daqueles que são realizados de acordo com as escalas de serviço implica transtornos e movimentações de outros elementos e que, embora possa solicitar a colaboração de alguns deles, não o pode fazer por tanto tempo.
- 1.8. A trabalhadora vem responder em 09.11.2016, reiterando o seu pedido e afirmando que, em junho de 2016, começou a praticar o horário das 11h30 às 21h30, inclusive aos fins de semana, nunca se referindo a duração desse horário, mas que, em outubro, foi colocada a praticar o horário anterior.
- 1.9. A trabalhadora confirma que, há alguns anos, que tem a função de responsável de frente de loja, centro de cópias e fecho da loja, contando

o dinheiro existente nas caixas e colocando-o dentro do cofre mas não fazendo depósitos.

- 1.10. Confirma ainda a trabalhadora que é “o número 2”, mas há mais três responsáveis, embora noutros setores, se bem que a tarefa de contar o dinheiro das caixas no fecho da loja abrange todos os setores; e que é substituída por um colega nas suas folgas, fins de semana e férias.
- 1.11. Alega a trabalhadora que qualquer um deles tem autorização para contar o dinheiro que existe nas caixas ao final do dia em todos os setores da loja, tem a combinação de abertura do cofre existente na loja e tem o código de acesso à loja, que permite abrir e fechar as portas, e que apenas um não tem chaves da loja mas quando necessário pede aos outros.
- 1.12. Refere a trabalhadora que não será insubstituível, até porque a loja não fechou aquando do gozo do seu período de licença de maternidade.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:  
*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no*

*domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

**2.3.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:  
*"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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

**2.4.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores (...) têm direito*

*(...) à 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.”*

- 2.5.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.6.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.7.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.10.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

- 2.11.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 3.2.** Embora dos elementos juntos ao processo não resulte que tais requisitos tenham sido criteriosamente observados, certo é que, como tal não foi posto em causa pela entidade empregadora para tomar a sua

decisão, deverá entender-se que a trabalhadora observou os requisitos impostos por lei.

- 3.3.** Uma vez requerida esta pretensão com observância dos requisitos legais, como se conclui ter sido o caso, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável (dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, sendo que não sendo observado este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).
- 3.4.** Considerando que a trabalhadora apresentou o seu pedido em 20.10.2016, a entidade empregadora tinha até ao dia 09.11.2016 para comunicar a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que fez.
- 3.5.** A trabalhadora, após rececionar a decisão, goza do prazo de cinco dias para apresentar a sua apreciação e, nos cinco dias subsequentes ao fim de tal prazo, o processo deverá ser enviado à CITE para apreciação – cfr. n.º 4 e 5 do artigo 57.º do CT.
- 3.6.** Como a trabalhadora rececionou a decisão a 04.11.2016, tinha até ao dia 09.11.2016 para se pronunciar sobre a mesma, o que fez.
- 3.7.** De igual modo, a entidade empregadora cumpriu o prazo de envio do processo à CITE para apreciação.
- 3.8.** Embora a entidade empregadora afirme que, ao conceder o horário pretendido pela trabalhadora, a loja deixava de funcionar, certo é que há



mais três responsáveis, que têm também a tarefa de contar o dinheiro das caixas no fecho da loja, têm a combinação de abertura do cofre existente na loja e têm o código de acesso à loja, que permite abrir e fechar as portas, sendo que só um não tem chaves da loja mas, quando necessário, solicita-as.

- 3.9.** De resto, a trabalhadora, nas suas folgas, fins de semana, férias e licenças é substituída.
- 3.10.** Acresce que a entidade empregadora já permitiu à trabalhadora praticar um horário diferente do seu, não demonstrando de que forma a prática de horário diferente daqueles que são realizados de acordo com as escalas de serviço implica transtornos e movimentações de outros elementos.
- 3.11.** De igual modo a alegação de que a atribuição do horário pretendido comprometeria o funcionamento da loja, não constitui motivo justificativo de recusa, exigindo a lei que as dificuldades que obstem à concessão do pedido estejam ligadas a necessidades concretas e imperiosas de funcionamento, não da loja, mas da empresa ou à impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a.
- 3.12.** Do exposto resulta que a entidade empregadora não demonstra exigências imperiosas de funcionamento da empresa nem invoca a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., considerando que:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) a entidade empregadora não demonstrou que existem razões imperiosas do funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição da trabalhadora, que motivem a recusa do pedido apresentado por esta;
- b) a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**