

## PARECER N.º 18/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 2082/FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.12.2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de ... especializada, a exercer funções no ...

1.2. Em 11.11.2017 a referida trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prorrogação da prática de horário flexível, de acordo com pedido inicial, nos termos que se transcrevem:

*“Exmos. Senhores,*

*Venho, de harmonia com o disposto no artigo 57.º, n.º 9 do Código do Trabalho, solicitar a prorrogação do período de gozo do regime de horário flexível.*

*Mantém-se as circunstâncias de facto que existiam à data do pedido inicial.*

*Junto em anexo a declaração prevista no n.º 1 i) do referido artigo 57.º, a qual tem o seu inalterado dada a manutenção, hoje, da situação que se verificava ao tempo do pedido.”*

1.3. Relativamente a este pedido veio a entidade empregadora em 30.11.2017, notificar a trabalhadora da intenção de recusar o solicitado de acordo com o que a seguir sucintamente se reproduz:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a recepção do seu requerimento para autorização de horário flexível,*

que recebemos em 11-11-2017 e mereceu a nossa melhor atenção.

Não obstante, infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da Empresa, não nos é possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os períodos de fim de semana (e também de fecho), aqueles em que a Empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja assim como toda a actividade inerente à ... Por esse motivo, os horários de abertura (manhã) são os de menor cobertura e os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como é o seu caso. Como compreenderá, nestas condições, impor mais um horário vinculado ao período da manhã e de Segunda-feira a Sexta-feira tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja e do serviço prestado pela ....

(...)

#### ANEXO

##### Exposição de Motivos

(...) no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pela trabalhadora (...) para prestação do trabalho em horário flexível, de acordo com o seguinte:

(...)

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.ª Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana (...).

6.º O descanso semanal à organizado para que coincida, pelo menos, com 15 Domingos por ano, dos quais 5 desses Domingos deverão combinar, preferencialmente, com descanso ao Sábado (...).

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário existem, em regra, quatro horários previstos em escala: o da abertura, focado no período da

*manhã e início da tarde; o intermédio, focado no período da tarde e da noite; o de fecho, centrado no início da tarde até às 24:00; e o período noturno entre às 24:00 até às 08:00 do dia seguinte em que a Loja se encontra fechada ao público.*

*8.º A trabalhadora é mãe de três menores, de 5 anos, 3 anos e 6 meses de idade.*

*9.º A trabalhadora presta em média 30 horas semanais e 6 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com os demais colegas da secção.*

*10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.*

*11.º Em 11 de Novembro de 2017, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende, que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho, sem concretizar os períodos de trabalho pretendidos. Apenas, verbalmente, disse à entidade empregadora que pretendia trabalhar exclusivamente de segunda-feira a sexta-feira com horário de entrada às 10h e de saída, no máximo, às 17h.*

*12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter três filhos menores, (...), que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento, uma vez que vive sozinha e está sujeita a uma escala de serviço em regime rotativo, por turnos diurnos e nocturnos é o horário das escolas que os filhos frequentam ser das 08:00 às 18:30 no caso da filha mais velha e das 07:30 às 19:30 no caso dos filhos mais novos, em dias úteis.*

*(...)*

*16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário que não contemple a laboração aos fins de semana.*

*17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora — maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa.*

*18.º De facto, a loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 horas e as 23:00 horas de Domingo a Quinta-feira e das 9:00 horas às 24:00 às Sextas, Sábados e vésperas de Feriados.*

*19.º À secção de ..., em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os*

*seguintes operadores:*

*(...)*

*A soma das cargas horárias dos trabalhadores afectos à secção de ... corresponde, assim, ao trabalho de 20 efectivos a tempo completo e 2 efectivos a tempo parcial.*

*20.º Existem os seguintes postos de trabalho da secção de ...:*

*Período da manhã (das 06:00h às 16:00h):*

- 3 Entradas de loja (loja ... e loja ...).*
- 1 Posto apoio ao posto de controlo que entra às 06:00.*
- 1 Posto de controlo diurno.*
- 2 ... Móveis.*
- 1 ... para acompanhamento da linha de Check-Out (Pagamento).*

*Período da tarde (das 16:00 às 24:30):*

- 3 Entradas de loja (loja ... e loja ...).*
- 1 Posto de controlo diurno.*
- 2 ... Móveis.*
- 1 ... para acompanhamento da linha de Check-Out (Pagamento).*

*Período nocturno (das 00:00 às 08:00):*

- 1 Posto de controlo nocturno,*

*21.º Para os fins de semana, são necessários, em média, 8 ... no turno da manhã, 7 ... no turno da tarde e 1 ... para o turno da noite variando o número específico de efectivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correcto funcionamento, da secção que opera durante 24 horas.*

*22.º Em virtude de existirem os postos de trabalho mencionados no n.º 20, que têm de ser assegurados, e de os ... terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de 7 dias completos de ... para a realização dos horários de fim de semana, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra em 21.*

*o*

*23.º Por seu turno, pese embora a maioria dos trabalhadores da ... não terem requerido qualquer horário condicionado, a Empresa tem conhecimento de que os agregados familiares dos mesmos têm também necessidade da sua assistência,*

*tendo a Empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores.*

*24.º Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de ..., de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho e fins de semana pelos trabalhadores afectos à secção de ..., recusando o horário flexível solicitado para que (...) não seja escalada para fins-da-semana.*

*25.º Ainda assim, e de acordo com o parecer da CITE n.º 158/CITE/2011 de 13/10/2011 a (...) toma sempre em consideração os pedidos/limitações de horário(s) da/o(s) colaboradora/o(s) apresentados por estes.*

*26.º Atento ao exposto, e pela fundamentação apresentada, a ... tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...".*

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora.

## 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.

**2.13.** Da carta datada remetida e rececionada pela empresa em 11.11.2017, a trabalhadora solicita “(...) *prorrogação do período de gozo do regime de horário*



*flexível”, uma vez que se mantêm “(...) as circunstâncias de facto que existiam à data do pedido inicial”. Nestes termos, a entidade empregadora entende o pedido da requerente referindo, que a trabalhadora pretende um horário essencialmente de abertura, compreendido no período da manhã, “de segunda a sexta-feira com horário de entrada às 10h e de saída no máximo às 17h.”*

- 2.14. Tendo em conta formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa alega, nomeadamente, que: *“(...) atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora-maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa. (...) De facto, a loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 horas e as 23:00 horas de Domingo a Quinta-feira e das 9:00 horas às 24:00 às Sextas, Sábados e vésperas de Feriados.(...)”* mais refere neste contexto que: *“(...) pese embora a maioria dos trabalhadores da ... não terem requerido qualquer horário condicionado, a Empresa tem conhecimento de que os agregados familiares dos mesmos têm também necessidade da sua assistência, tendo a Empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores.”*
- 2.16. Importa referir que a trabalhadora presta atividade numa média de 30 horas semanais e 6 horas diárias, em regime de horários diversificados, não indicando a entidade empregadora quais os turnos/horários que se aplicam aos trabalhadores e às trabalhadoras que se encontrem neste regime de horário a tempo parcial.

- 2.17. Assim, considera-se que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.18. Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à prorrogação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.19. Mais se refira que não obstante existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de doze anos de idade não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa.
- 2.20. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à empresa que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**