

**PARECER N.º 209/CITE/2018**

**ASSUNTO:** Parecer prévio à 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 524/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 14.03.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentada pela trabalhadora ..., a exercer funções no ..., na qualidade de Operadora Principal, com o grau hierárquico na loja de 2ª chefia, conforme, sucintamente, se transcreve:

*" (...) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57, n.º 5 do Código do Trabalho, serve o presente para remeter a V. Exas., a cópia do pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, do fundamento da intenção de o recusar, constante na resposta, e da apreciação sobre a mesma, respeitante à nossa trabalhadora (...)."*

**1.2** Em 16.02.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *" (...), tenho uma filha (...) com 9 meses de idade. Compreendo não ser um pedido fácil de gerir, mas deparo-me com este dilema na minha vida, porque naturalmente necessito manter o meu posto de trabalho e por outro lado tenho 3 filhos menores a quem tenho obrigação de acompanhar, o meu marido é empregado de armazém e sendo os horários noturnos, o que têm dificultado, tinha até ir para a loja 2142 a compreensão de todos os colegas apenas da loja ..., mas tudo foi alterado com a minha ida para a loja desde 2017. Quem me ajudava também com os meus filhos era a minha mãe que acabava por ser o meu suporte familiar mas devido ao trabalho dela ter sido alterado para fora do país deixei de ter essa ajuda. Assim venho respeitosamente, solicitar ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que o meu horário de Trabalho seja compreendido, das 7 às 17 horas, de*

*segunda a sexta para poder acompanhar a minha filha, porque aos fins-de-semana posso contar com a ajuda do meu marido. E só com este horário poderei conciliar os horários de ir buscá-los, só com o apoio de V.Exas. conseguirei compatibilizar a minha vida pessoal com a vida profissional. Junto anexo: - Declaração do horário do infantário Atestado da Junta de Freguesia -Declaração com o tipo de horário do meu marido (...)."*

- 1.3** Em 07/03/2018, a entidade empregadora recusou, conforme sucintamente se transcreve: " (...) Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa, que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela (...). Com efeito, V. Exa, exerce funções na loja n.º ... sito em Lisboa, possuindo a categoria profissional de Operadora Principal e o grau hierárquico na loja de 2ª chefia. A loja em questão tem o seguinte quadro de pessoal:1. (...) (1ª chefia) - Com a categoria profissional de Encarregada de Loja A - PNT de 40h; 2. V. Exa, (2ª chefia) - Com a categoria profissional de Operadora Principal - PNT de 40h; 3. (...) (2.ª chefia também) - Com a categoria profissional de Operador Principal - PNT de 40h; 4. (...) (3ª chefia) - Com a categoria profissional de Operadora Especializada - PNT de 40h; 5. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Especializada - PNT de 40h; 6. (...) - Com a categoria profissional de Operador Especializado - PNT de 40h; 7. (...) - Com a categoria profissional de Operador de Supermercado de 1ª - PNT de 40h; 8. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Especializada - PNT de 40h; 9. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Especializada PNT de 40h; 10. (...) - Com a categoria profissional de Operador Especializado - PNT de 40h; 11. (...) - Com a categoria profissional de Operador Ajudante do 2º Ano - PNT de 40h; 12. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Ajudante do 1º Ano - PNT de 40h; 13. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Ajudante do 2º Ano - PNT de 20h; 14. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Ajudante do 2º Ano - PNT de 20h; 15. (...) - Com a categoria profissional de Encarregado de Loja A - PNT de 40h; 16. (...) Com a categoria profissional de Operadora Especializada - PNT de 40h; 17. (...) - Com a categoria profissional de Operadora Ajudante do 1º Ano - PNT de 20h; 18. (...) Com a categoria profissional de Operadora Ajudante do 1º Ano - PNT de 20h; 19. (...) - Com a categoria profissional de Operador Ajudante do 1º Ano - PNT de 20h; 20. (...) - Com a categoria

*profissional de Operadora Ajudante do 1 Ano - PNT de 20h.*

*A loja abre todos os dias (incluindo fins-de-semana e feriados) às 6:30 horas mantendo-se em funcionamento contínuo até às 24:00 horas. Como é do vosso conhecimento e consta do manual de operações (cujas passagens se anexam à presente missiva), as chefias (1ª, 2ª e 3ª) de uma loja são trabalhadores que têm responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:*

*A) Abertura da Porta da Loja A*

*A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da (...). A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser. O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como missão, além de abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada.*

*Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja, caso detecte alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.*

*B) Abertura do Multibanco*

*Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco, ficando a seu cargo a utilização dos seguintes meios: T.P.V (Terminal Ponto de Venda - "caixas"), Chave 3, Pin Pad e o próprio cartão multibanco.*

*Usualmente, a abertura do multibanco é feito de forma automática. Porém, por vezes ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que está incumbido às chefias.*

*C) Início do Dia*

*Ainda dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o "início do dia", utilizando para o efeito as T.P.V's, a Chave 3 e a Esferográfica.*

*O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.*

*D) Ligação das TPV's*

*As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV's, devendo confirmar*

*que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e atuar consoante a resposta seja "POWER DOWN" ou "ESPERANDO CHAMADA".*

*E) Pedidos de Loja APT2*

*Igualmente da responsabilidade das chefias, estão os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja, excepto na sexta-feira, que é feito um na abertura da loja e outro à tarde.*

*A pessoa responsável fica incumbida por efetuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na "Master". Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido.*

*Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família.*

*Tem de atuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de ruptura física.*

*Após a contagem, seleccionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recálculo do APT2.*

*O pedido de loja APT2 pode ser efetuado em qualquer hora do dia.*

*F) Recepção em Loja*

*Ainda da incumbência das chefias, está a recepção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efectuado.*

*A recepção de mercadoria pode ser efetuada em qualquer hora do dia.*

*G) Activação do alarme*

*Por fim, como encerramento da loja, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.*

*H) Fecho de loja*

*À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correto e efetivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a*

*segurança geral da loja.*

*O horário de funcionamento alargado da loja obriga a que estejam ao serviço todos os dias pelo menos três (3) das quatro (4) chefias, por forma a garantir que a todo tempo esteja pelo menos uma (1) das chefias na loja.*

*Se cada trabalhador presta serviço 8 horas por dia com direito a descanso diário e a loja funciona 17,5 horas, facilmente se percebe que com apenas duas (2) chefias não seria possível garantir a todo o tempo a permanência de pelo menos uma (1) ao serviço.*

*Ora sucede que a loja em questão tem apenas quatro (4) chefias, todas possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.*

*As quatro (4) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.*

*Além disso, as quatro (4) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma (s) tenha (m) por vezes de faltar ao trabalho.*

*Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abrangesse o período de abertura e fecho da loja, pois a mesma está aberta 17,5 horas por dia.*

*Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar às outras chefias também um horário), o certo é que sempre que uma das outras três (3) chefias faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia e a loja estaria momentaneamente sem chefia ao serviço.*

*Ora, os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade nem a (...) pretende*

*que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.*

*Por fim, o horário por si peticionado não permitirá que fizesse aberturas nem fechos (pois a loja abre s 6:30 e encerra às 24:00 horas), que é justamente a principal razão pela qual lhe foram atribuídas as funções de 2ª chefia, tornando esse horário totalmente incompatível com as suas funções.*

*Deste modo, e em suma, entende a (...) que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que só as chefias podem executar as funções de responsabilidade supra indicadas, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Dispõe V. Exa, do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja (...) "*

Refira-se ainda que a entidade empregadora reconhece em nota de roda pé e a propósito da necessidade de substituir as chefias, por motivo de férias, faltas ou outro, que a abertura ou fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia, " (...) o que desde já se reconhece que muito pontualmente pode acontecer, porém apenas em casos altamente excepcionais e de força maior."

- 1.4** Em 13/03/2018 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se refere sucintamente: "(...) trabalhadora da loja n.º (...), compreendo não ser um pedido fácil de gerir, mas também não estou a encontrar forma de a resolver pelo exposto na carta solicitação do horário, nesta fase da minha vida não é possível fazer de outra forma daí estar a solicitar à empresa ajuda e solicitação da flexibilidade horário Sei das responsabilidades e tarefas que tenho como chefia de loja e para com a empresa e sempre estive e continuo a estar completamente empenhada em poder exercer as mesmas mas nesta fase não tenho como poder fazer de outra forma, pois a conciliação da minha vida pessoal com a profissional também deve de ser mútua pois se até aqui

*com o horário que a loja (...) tinha onde a loja era compreendido entre as 7 e as 22 horas agora com o alargamento das 6:30 às 24 horas veio piorar ainda mais a situação pois não posso deixar sozinhos os meus filhos. Assim reitero e apelo a aceitação do meu pedido de flexibilidade. E só com este horário poderei conciliar os horários de ir buscá-los, só com o apoio de V. Exas. conseguirei compatibilizar a minha vida pessoal com a vida profissional. Fico nos termos da lei a aguardar com expectativa que tomem V. Exas a vossa decisão (...)* ”

- 1.5 O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do Atestado de Residência emitido pela Junta de Freguesia; cópia de Declaração do estabelecimento de ensino da menor; cópia da Declaração da entidade patronal do progenitor da menor; cópia do manual de operações; cópia do horário de funcionamento do estabelecimento; cópia do horário de trabalho e dos turnos e cópia dos mapas de horário de todos os trabalhadores relativos a março e abril 2018.

## 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 criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 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.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de



licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.7** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.8** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:  
*“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:  
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; (...)”.*
- 2.9** 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.”*
- 2.10** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.*

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”.

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”.

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”.

O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“ (...) 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.(...)

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. (...) ”.

**2.11** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação

de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.12** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.13** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: “ (...) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)* ”
- 2.14** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e

que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.15** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.16** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo
- 2.18** No processo ora em apreciação, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira, entre as 7.00h e as 17h00, por ter uma filha menor de 9 meses de idade.
- 2.19** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como

existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.20** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a loja abre todos os dias às 6.30horas, mantendo-se em funcionamento contínuo até às 24:00 horas, incluindo fins de semana e feriados. Refere ainda dos vinte trabalhadores da loja 2142, cinco exercem funções de chefia (identificados sob os n.ºs 1, 2, 3, 4 e 15 da carta de intenção da recusa) e que a trabalhadora possui o grau hierárquico na loja de 2ª chefia (em conjunto com outro colega com o mesmo grau de chefia), cabendo-lhe enquanto chefia, responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, nomeadamente: a abertura da porta da loja; abertura do multibanco; início do dia, com as TPV's, a Chave 3 e desativação do alarme; Ligação das TPV's; Pedidos de loja APT 2 (pedidos de mercadoria e frescos); receção da mercadoria; ativação do alarme e fecho de loja. À semelhança do que sucede na abertura da loja, a chefia incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correcto e efectivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.

A entidade empregadora termina referindo que os outros operadores não só não têm formação para realizar as funções descritas, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade, nem o empregador pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.

**2.21** Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço. Com efeito, a trabalhadora, no horário requerido, nunca conseguiria assegurar a abertura e/ou fecho de loja, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem ou se seguem à respetiva abertura ou fecho.

- 2.22** Por outro lado, o estabelecimento possui 20 trabalhadores no total, sendo que 5 são chefias. Como é evidente, na elaboração do horário dos/as trabalhador/as a entidade empregadora, deve ter em conta o período normal de trabalho diário e o período de funcionamento do estabelecimento, mas também os dias de descanso semanal, os dias de férias de cada trabalhador/a e outras vicissitudes normais da vida pessoal e familiar que possam resultar em ausência no trabalho, verificando-se que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora poderia afetar o regular funcionamento do estabelecimento, por deixar a descoberto os períodos de início e fim de laboração, aquando do gozo dos dias de descanso semanal e gozo de férias das restantes chefias.
- 2.23** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.24** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.
- 2.25** Saliante-se ainda 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.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos turnos praticados e compatível com a organização de funcionamento do serviço.
- 3.2** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 04 DE ABRIL DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CGTP vota contra o presente Parecer por considerar que não está suficientemente e objetivamente demonstrada a impossibilidade de organizar o horário solicitado pela trabalhadora e por isso que estejam comprovados os motivos para a recusa.