

## **PARECER Nº 466/CITE/2021**

**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 2564-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 03.09.2021, via CAR, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções profissionais de ... naquela organização.

**1.2.** Em 02.08.2021, a entidade empregadora recebeu, via CAR, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme se transcreve:

*“Ass: Requerimento Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares*

*Ex.mos Srs.*

*..., a desempenhar as funções de ..., na ... (...), vem por este meio requerer, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e seguintes do Código do Trabalho, lhe seja atribuída a modalidade de Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, com vista a prestar assistência às suas filhas menores:*

*- ..., nascida a 25/01/2017, e*

*- ..., nascida a 03/09/2020*

*Ambas com ela residentes em comunhão de mesa e habitação (artigo 57º, n.º1, alínea b) i), sendo tal horário atribuído pelo prazo de 12 meses (artigo 57º, n.º1 alínea a).*

*Mais declara garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, bem como requer seja o seu horário estabelecido dentro dos seguintes limites horários:*

*- Manhã das 09:00 as 12:30;*

*-Tarde das 13:30 às 18:00 (16:00 às 18:00, horário para amamentação);*

*Pede deferimento”*

**1.3.** Em 20.08.2021, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta Requerimento Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exma. Senhora,*

*No seguimento da sua comunicação rececionada em 02/08/2021, com o requerimento para usufruir de horário flexível por se tratar de trabalhador com responsabilidades familiares, solicitando o horário fixo das 9h às 18h, contemplando o horário de amamentação das 16h às 18h, pelo período de 12 meses na ... localizada no Centro Comercial ..., vimos pela presente informar que o mesmo é recusado.*

*A recusa do horário solicitado por V. Exma. fundamenta-se em exigências imperiosas para o funcionamento da empresa (57.º CT), que passamos a enumerar:*

*1) A ausência da colaboradora no período de trabalho das 16h às 18h, que consiste no período de trabalho diário de maior afluência de clientes e que requer a presença constante de dois colaboradores, requer a contratação de mais um colaborador para a ..., o que não é de todo exequível, uma vez que a empresa ... se encontra há vários meses em situação de prejuízo financeiro severo (possível de comprovar mediante solicitação de dados contabilísticos). A ... foi integrada na empresa ... em 2020, como forma de tentar manter os postos de trabalho da mesma, uma vez que acumula prejuízos financeiros avultados desde a sua abertura.*

*2) A gestão da ausência de prestação de trabalho da colaboradora ... no período das 16h às 18h, sem a contratação de mais recursos humanos e recorrendo apenas aos restantes elementos da equipa de trabalho configura um desrespeito dos direitos de trabalho das restantes colaboradoras, considerando que teriam de forma continuada que se apresentar ao trabalho por períodos de tempo inferiores aos estabelecidos em contratos, que teriam de ser compensados por períodos muito extensos noutros dias da semana, com diminuição dos dias de folga semanal a que têm direito, com prejuízo na qualidade de vida e organização da vida pessoal das mesmas;*

*3) A determinação do turno da manhã como horário de trabalho fixo para a colaboradora ..., a ser realizado em 5 dias da semana, impede que as outras colaboradoras com a mesma função fiquem impossibilitadas de realizar parte das funções para as quais foram contratadas, uma vez que o período da manhã deste turno é assegurado por apenas um colaborador, forçando as restantes colegas a ficar de forma recorrente com o turno mais difícil (noite).*

*4) Importa ter presente que o facto de a ... estar localizada num centro comercial com horários de abertura e fecho variáveis e determinados de forma exterior a empresa, cujo não cumprimento acarreta penalizações, tem influência direta na gestão dos horários de trabalho dos colaboradores e limita as alterações que podem ser realizadas aos mesmos, tendo também presente o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.*

*5) O gozo da primeira hora de amamentação no início do turno da manhã, impede a realização de tarefas obrigatórias ao funcionamento da ... e necessárias de serem realizadas antes da sua abertura oficial ao cliente às 10h, de acordo com o Regulamento do Centro Comercial.*

*Neste sentido, e reconhecendo a necessidade de V. Exma. pretender um horário mais conciliador com as suas responsabilidades familiares, e manifestando a nossa vontade em colaborar e facilitar o equilíbrio da vida profissional e familiar de V. Exma. propomos as seguintes soluções:*

#### **OPÇÃO A**

*Horário flexível pelo período de 12 meses.*

*Turno da manhã assegurado pelo menos 3 vezes por semana (3 em 5 dias de trabalho), não obstante a possibilidade de poder ocorrer mais vezes.*

*9h30 - 19h30, com trabalho efetivo das 9h30 às 12h30 e 15h30 às 18h30*

*12h30 -13h30 (1º hora de amamentação)*

*13h30 -15h30 (intervalo para almoço)*

*18h30 -19h30 (2º hora de amamentação)*

*Turno intermédio que é possível de ser realizado aos fins-de-semana, feriados, vésperas de feriados e em dias úteis em períodos de férias escolares.*

*11h00 – 20h, com trabalho efetivo das 12h00 às 14h00 e das 15h00 às 19h00*

*11h -12h (1º hora de amamentação)*

*14h00 -15h00 (intervalo para almoço)*

*19h00-20h00 (2º hora de amamentação)*

#### **OPÇÃO B**

*Horário flexível pelo período de 12 meses.*

*Mudança de posto de trabalho, transitando para o restaurante de ... pertencente à mesma empresa, situado a 3,5km da ..., cumprindo um período de trabalho contínuo e fixo, que permite maior conciliação com as pretensões de V. Exma.*

*9h30 - 18h00, com trabalho efetivo das 10h30 às 14h30 e das 15h00 às 17h00*

*9h30 - 10h30 (1º hora de amamentação)*

14h30 -15h00 (intervalo para almoço)

17h00 -18h00 (2ª hora de amamentação)

*Informamos, ainda, que deverá comunicar a esta Entidade Patronal, no prazo de cinco dias após a receção da presente, a sua posição em relação as soluções apresentadas.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 23.08.2021, tendo feito apreciação à mesma, remetendo-a via CAR para o empregador com data aposta de 27.08.2021 e recebida por aquele em 30.08.2021; transcreve-se a apreciação da trabalhadora:

*“Assunto: Resposta a Recusa de Horário Flexível recebida a 23 de Agosto de 2021 (art.º 57º, n. º4, do Código de Trabalho)*

*Ex.mos Srs.:*

*Recusam V.ª Ex.as o Requerimento apresentado com os fundamentos constantes da V/ comunicação datada de 20 de Agosto e recebida a 23.*

*Para além dessa recusa, apresentam V.ª Ex.ªs alternativas de horário a cumprir.*

*Antes de mais, não se aceitam os fundamentos apresentados para a recusa. De facto, apesar de não se questionar, por falta de elementos para tal, a situação económica e financeira invocada, as ilações e todas as restantes considerações não podem proceder.*

*Senão vejamos:*

*A V/empresa é empregadora de, pelo menos, 5 funcionários em tempo completo, isto é, 40 horas semanais, nas instalações situadas no Centro Comercial .... Ora, as considerações sobre a necessidade de contratar e, mais do que isso, sobre os constrangimentos causados às restantes funcionárias, como sejam a alegada impossibilidade de gozo de folgas e descansos ou sujeição a “turno mais difícil” apenas se podem entender, atento o número de trabalhadores, a uma má gestão dos mesmos.*

*Ora, tal situação não pode servir de justificação para ser negada à Requerente, o gozo de um Direito Constitucionalmente garantido, e com previsão expressa no Código do Trabalho em vigor. Ou seja, porque V.ª Ex.as não conseguem compatibilizar os horários das V/ trabalhadoras, terá a Requerente que ver o seu direito recusado.*

*Alias, tal gestão dos horários, já tem, à data e sem qualquer responsabilidade da Requerente, um enorme grau de inconstância que deixa as trabalhadoras em situação de permanente incerteza. De facto, são os horários estabelecidos semanalmente, sendo que, não raras vezes, não são cumpridos pois são ajustados quase diariamente em função da afluência, ocorrendo situações em que as trabalhadoras são dispensadas a meio da jornada de trabalho,*

*ficando o remanescente tempo de trabalho para cumprir em outro dia. Ora, tal hábito, para além de duvidosa legalidade e causadora de grandes transtornos aos trabalhadores que não conseguem organizar a sua vida pessoal, pode ser colmatado com uma mais cuidada gestão dos horários, assim permitindo conciliar todos os interesses em causa*

*O que fica dito contraria, de forma cabal, o alegado a pontos 2 e 3 da V/ resposta.*

*No entanto, e tendo V<sup>a</sup> Ex.<sup>as</sup> apresentado proposta de horário, e numa posição de diálogo e compromisso entre os interesses em jogo, sempre dirá a Requerente o seguinte:*

*Em primeiro lugar, a Lei, no artigo 56º, n.º 3, alínea a), dispõe que os períodos de presença obrigatória estão limitados a metade do período normal de trabalho, no caso 4 horas. Acontece que, verificada a opção sugerida, tais períodos somam 6 horas, pelo que deverão ser reduzidos a tal limite legal.*

*Acresce que a Requerente tem que, por força de não ter quem por ela o possa fazer, se deslocar até às 19:30h ao infantário para recolher as crianças, uma vez que essa é a hora de encerramento. Daqui resulta que não pode sair, em dias úteis e vésperas de feriado, mais tarde do que as 18.30h.*

*No entanto, e como esforço para alcançar uma composição dos interesses em confronto, e posto os condicionalismos expressos, estaria a Requerente na disposição de cumprir o seguinte horário:*

*9.00h - 18.00h com períodos de trabalho efectivo das 9.00h às 12.30h e 14.30 às 18.00, sendo as horas de amamentação gozadas, enquanto tal for necessário, das 12.30h às 13.30 e 17.00h às 18.00h.*

*Da forma exposta, seriam ultrapassados os constrangimentos que, naturalmente, ocorrem por força das circunstâncias.”*

**1.5.** Dos elementos remetidos a esta Comissão consta um documento com o seguinte conteúdo:

*“Assunto: Pedido de Parecer - Requerimento de Horário Flexível por trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho e nos termos do artigo 3.º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 2 de Março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), definindo a sua missão, atribuições, composição e funcionamento, enviamos em anexo cópia do pedido para trabalho em regime de horário de trabalho flexível da trabalhadora ..., bem como cópia da carta remetida pela empresa à trabalhadora donde constam os fundamentos para a intenção de recusa e, ainda, cópia da apreciação da trabalhadora perante a recusa da empresa.*

*Como se explica na carta remetida à trabalhadora, tal recusa fundamenta-se em exigências imperiosas para o funcionamento da empresa, nomeadamente, o facto de a ausência da colaboradora no período de trabalho das 16h às 18h, que consiste no período de trabalho diário de maior afluência de clientes e que requer a presença constante de dois colaboradores, requerer a contratação de mais um colaborador para a ..., o que não é de todo exequível, uma vez*

que a empresa ... se encontra há vários meses em situação de prejuízo financeiro severo, conforme se comprova pelos dados contabilísticos anexos. Por conseguinte, a ... foi integrada na empresa ... em 2020, como forma de tentar manter os postos de trabalho da mesma, uma vez que acumula prejuízos financeiros avultados desde a sua abertura.

Acresce que, a gestão da ausência de prestação de trabalho da colaboradora no período das 16h às 18h, sem a contratação de mais recursos humanos e recorrendo apenas aos restantes elementos da equipa de trabalho entendemos que configura um desrespeito dos direitos de trabalho das restantes colaboradoras, considerando que teriam de forma continuada que se apresentar ao trabalho por períodos de tempo inferiores aos estabelecidos em contratos, que teriam de ser compensados por períodos muito extensos noutros dias da semana, com diminuição dos dias de folga semanal a que têm direito, com prejuízo na qualidade de vida e organização da vida pessoal das mesmas.

Ainda, a determinação do turno da manhã como horário de trabalho fixo para a colaboradora, a ser realizado em 5 dias da semana, impede que as outras colaboradoras com a mesma função fiquem impossibilitadas de realizar parte das funções para as quais foram contratadas, uma vez que o período da manhã deste turno é assegurado por apenas um colaborador, forçando as restantes colegas a ficar de forma recorrente com o turno mais difícil (noite).

Importa ter presente que, o facto de a ... estar localizada num centro comercial com horários de abertura e fecho variáveis e determinados de forma exterior à empresa, cujo não cumprimento acarreta penalizações, tem influência direta na gestão dos horários de trabalho dos colaboradores e limita as alterações que podem ser realizadas aos mesmos, tendo também presente o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

O gozo da primeira hora de amamentação no início do turno da manhã, impede a realização de tarefas obrigatórias ao funcionamento da ... e necessárias de serem realizadas antes da sua abertura oficial ao cliente às 10h, de acordo com o Regulamento do Centro Comercial.

Mesmo assim, e reconhecendo a necessidade da trabalhadora e manifestando a vontade da empresa em colaborar e facilitar o equilíbrio da vida profissional e familiar foram propostas as seguintes soluções:

## OPÇÃO A

*Horário flexível pelo período de 12 meses.*

*Turno da manhã assegurado pelo menos 3 vezes por semana (3 em 5 dias de trabalho), não obstante a possibilidade de poder ocorrer mais vezes.*

*9h30 — 19h30, com trabalho efetivo das 9h30 às 12h30 e 15h30 às 18h30*

*12h30 — 13h30 (1º hora de amamentação)*

*13h30 — 15h30 (intervalo para almoço)*

*18h30 — 19h30 (2º hora de amamentação)*

*Turno intermédio que é possível de ser realizado aos fins-de-semana, feriados, vésperas de feriados e em dias úteis em períodos de férias escolares.*

*11h00 — 20h00, com trabalho efetivo das 12h00 às 14h00 e das 15h00 às 19h00*

*11h00 — 12h00 (1º hora de amamentação)*

*14h00 — 15h00 (intervalo para almoço)*

*19h00 — 20h00 (2º hora de amamentação)*

## OPÇÃO B

*Horário flexível pelo período de 12 meses.*

*Mudança de posto de trabalho, transitando para o restaurante de ... pertencente à mesma empresa, situado a 3,5km da ..., cumprindo um período de trabalho contínuo e fixo, que permite maior conciliação:*

*9h30 — 18h00, com trabalho efetivo das 10h30 às 14h30 e das 15h00 às 17h00*

*9h30 — 10h30 (1º hora de amamentação)*

*14h30 — 15h00 (intervalo para almoço)*

*17h00 — 18h00 (2º hora de amamentação).*

*Face ao exposto, solicita-se à CITE que dê o seu parecer no sentido de não se opor a tal recusa que tem fundamentos objetivos, sendo que a empresa sempre respeitou e tomou todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar o princípio de igualdade dos homens e das mulheres. Ademais, a empresa não esquece que a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe Família estabelece:*

*" (...) 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 que o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe Paternidade e maternidade consagra: " (...) 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(...)"*

*Ficamos ao inteiro dispor para prestar qualquer esclarecimento que entendam necessário e esperamos deferimento ao nosso pedido de parecer, aguardando a douda deliberação da CITE.*

*Sem mais de momento.*

*Com os melhores cumprimentos"*

**1.6.** Do processo constam ainda nove (9) anexos adicionais, conforme se transcreve:

“ANEXO IV

*Contextualização da ... e da empresa ...*

*A ... é uma loja localizada no centro comercial ..., em ..., criada em Dezembro de 2017, com designação social de ... (NIPC: ...). Esta loja dedica-se à produção de ... e venda direta ao público. A empresa apresentou sucessivamente resultados financeiros negativos desde a sua abertura e foi em Dezembro de 2020 integrada na empresa ... (NIPC: ...), como derradeira tentativa para preservar o estabelecimento e manter os postos de trabalho. Na aquisição da loja ..., a*

*empresa ... manteve todos os postos de trabalho que existiam à data, assim como as condições contratuais e respetivos direitos adquiridos pelas colaboradoras.*

*A ... dedica-se a atividades de preparação de ... Detém atualmente 3 ..., localizadas em lojas de rua e 1 ... no centro comercial .... Apesar de ser uma única empresa, os 4 pontos de venda e produção têm equipas e gestão próprias. No primeiro semestre de 2021, devido ao impacto da pandemia na restauração e à integração da loja ..., a empresa apresentou resultados financeiros negativos significativos, o que tem impactado nas estratégias de gestão da empresa, numa tentativa de melhorar os resultados financeiros.*

*A empresa detém à data 57 colaboradores e, apesar de cada colaborador se encontrar alocado a um determinado estabelecimento, a empresa permite a mobilidade dos colaboradores entre os diferentes pontos, estando a mesma contemplada em contrato de trabalho. Desta forma, em função dos interesses dos colaboradores e por motivos vários, é possível a troca de local de trabalho e de funções por parte dos recursos humanos da empresa.*

*A formação dos colaboradores para as diferentes funções desenvolvidas nos nossos estabelecimentos resulta de um processo de integração e formação interno dos colaboradores, por parte dos elementos da equipa com maior know-how. Desta forma, os colaboradores têm a oportunidade de progressão horizontal e vertical na empresa, em função das necessidades da empresa e das preferências dos colaboradores.*

#### ANEXO V

*Pessoal p/ Centro de Custo*

*[Imagem]*

#### ANEXO VI

*Funções das colaboradoras da ...*

*A lista de pessoal da ... apresenta a equipa de colaboradoras existentes na loja e as respetivas horas contratualizadas com cada uma.*

*As colaboradoras com a categoria profissional de "...", para além do atendimento ao público e de todas as tarefas associadas a este serviço e à manutenção da loja, são responsáveis pela produção de ... - core business da .... A produção destes produtos ocorre diariamente e sempre no período mais calmo do dia em termos de afluência de clientes, ou seja, durante o período da manhã e início da tarde. Durante a tarde e período da noite, a atividade da loja esta maioritariamente centrada no atendimento aos clientes, nas tarefas inerentes a esse serviço e em atividades de manutenção da loja.*

*A gestão do funcionamento da loja e o controlo de qualidade dos produtos e da sua confeção é da responsabilidade da colaboradora ..., que para além de ser responsável pela loja é a pessoa com mais formação na área de produção de ..., o que requer a sua presença regular no período da manhã, ainda que não tenha de ser diário.*

*As colaboradoras ..., ... e ..., para além do atendimento ao cliente, tarefas associadas e manutenção da loja, têm como funções a produção de ... Estas colaboradoras receberam formação nesta área e têm como expectativa poder desenvolver essas competências, o que requer que possam de forma regular realizar o turno da manhã. Também é uma necessidade para a empresa que todas as colaboradoras com esta função possam de forma frequente desenvolver esta tarefa específica e praticar estas competências, uma vez que são necessárias em períodos em que as colegas de trabalho estão de férias/folgas/baixas/isolamentos/licenças, como tem sido frequente.*

*A colaboradora ... não está apta à produção de ..., pelo que nunca realiza o turno da manhã. É a única colaboradora a 25h, cobrindo os horários com necessidade de mais pessoas e os turnos com horas mais reduzidas.*

*Esta equipa de colaboradoras e a quantidade de horas contratualizadas permite nos períodos de maior afluência de clientes os recursos humanos necessários para responder às solicitações da loja, assim como cobrir os períodos de ausência de colegas, nomeadamente em períodos de férias. Todas as colaboradoras folgam 2 dias por semana.*

ANEXOVII

CIRCULAR N.º12/2021

..., 30 de julho de 2021

ASSUNTO: Horário de funcionamento do ...

Caro Lojista,

*No seguimento do comunicado do Conselho de Ministros de 29 de julho e da entrada em vigor das novas medidas, vimos pela presente comunicar o horário de funcionamento do ....*

*Assim, a partir do dia 1 de agosto, o horário do ... é o seguinte:*

- De Segunda a Domingo - 10h00/23h00

*Nota: Todas as lojas com abertura antes das 10h00, podem manter o horário de abertura.*

*Reforçamos que todas as lojas devem estar abertas no horário atrás definido, cumprindo escrupulosamente as medidas sanitárias em vigor.*

*Agradecendo antecipadamente a vossa melhor atenção.*

*Com os nossos melhores cumprimentos,*

*Melhores cumprimentos,*

...

*Diretor Geral*

## **ANEXO VIII**

*Considerações aos horários do Centro Comercial ... e à ...*

*O horário de funcionamento ao público do centro comercial ... atualmente é o apresentado na Circular Nº12/2021, emitida pelo Centro Comercial. De acordo com o artigo V, do Anexo I do Regulamento de Funcionamento e Utilização do Centro Comercial ... "Compete à entidade administradora/gestora definir os horários de funcionamento de todas as áreas que integram o centro comercial. A qualquer momento a entidade administradora/gestora pode alterar o horário de funcionamento do centro comercial." Assim, os horários de funcionamento da ... são determinados pelo centro comercial. Também por imposição do Centro Comercial, as atividades de manutenção dos equipamentos, máquinas e espaços da loja só podem ser realizadas fora do horário de funcionamento do centro comercial, atendendo os turnos a estas considerações e às exigências decorrentes da manutenção do espaço da loja.*

*Deste modo e atualmente, o turno da manhã inicia às 9h às 2<sup>ª</sup>, 3<sup>ª</sup>, 4<sup>ª</sup>, Sábados e Domingos. Às 5<sup>ª</sup> e 6<sup>ª</sup> inicia às 9h30. O turno da noite finaliza às 23h30 quando o centro comercial encerra às 23h. Em períodos pré-COVID o encerramento era as 00h.*

*A afluência de clientes à ... está diretamente associada ao afluxo de clientes ao centro comercial, pelo que a distribuição de horários obedece a esta particularidade. Assim, de 2<sup>ª</sup> a 5<sup>ª</sup>, existem apenas duas pessoas em loja, uma no turno manhã/tarde, outra no turno tarde/noite, o que permite ter ambas as colaboradoras a operar em conjunto nos períodos de maior concentração de vendas, das 14h30 às 18h30. Nas 6<sup>ª</sup> acresce um turno noite, de 5 horas. Aos sábados e Domingos, os horários contemplam um turno manhã/tarde, um turno tarde/noite, um turno intermédio e um turno noite. Nos feriados, a loja funciona com os mesmos turnos do Sábado e Domingo, nas vésperas de feriado aplicam-se os turnos equiparados às 6<sup>ª</sup>. Nos períodos festivos (Natal, Páscoa, Verão) aplicam-se diariamente os turnos de Sábado e Domingo.*

*As particularidades da loja diretamente associadas ao funcionamento do centro comercial requerem uma gestão bastante rigorosa dos horários de trabalho, de forma a cobrir os períodos de maior fluxo de clientes, a obedecer aos direitos laborais das colaboradoras e a respeitar os seus períodos de pausa e de descanso semanal.*

## **ANEXO IX**

*Distribuição horária*

[Imagem]

ANEXO X

*Distribuição horária*

[Imagem]

ANEXO XI

*Balancete do Razão - Contabilidade Geral*

*Mês: Dezembro*

ANEXO XII

*Balancete do Razão - Contabilidade Geral"*

*Mês: Junho"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

**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 dispendo 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.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

**2.9.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.10.** Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.11** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.12.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.13.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.14.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.15.** 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.<sup>1</sup>

**2.16.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.17.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

**2.18.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.19.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

**2.20.** 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.21.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora em causa, com Contrato Individual de Trabalho com carga horária semanal de 40 horas, vem solicitar, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo horário de trabalho seja fixado entre as 09h-12h30 e 13h30-18h00, a ser realizado em 5 dias da semana de segunda-feira a domingo pelo prazo de 12 meses, gozando a dispensa de duas horas de amamentação das 16h às 18h. A entidade empregadora recusa a atribuição do horário naqueles termos e sugere, em alternativa, duas opções de horário de trabalho, nas quais inclui a determinação do horário de gozo da dispensa para amamentação. A trabalhadora, na apreciação à recusa vem propor que a dispensa para amamentação seja realizada no período das 12h30 às 13h30 e das 17h às 18h, mantendo a amplitude horária de trabalho das 9h às 18h.

**3.2.** Quanto à fundamentação constante da intenção de recusa cumpre primeiramente referir o conteúdo do art.º 47º do Código do Trabalho, referente à dispensa para amamentação ou aleitação, na parte que releva para o caso ora em análise:

“(…)  
3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, **salvo se outro regime for acordado com o empregador.**  
(…)”

Por seu turno, determina o art.º 65º daquele diploma legal, relativo ao regime de licenças, faltas e dispensas, que:

“(...)

2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, **amamentação ou aleitação** não determina perda de quaisquer direitos e **é considerada como prestação efetiva de trabalho.**

(...)”

Ora, a **dispensa para amamentação ou aleitação é questão distinta do pedido de horário flexível.**

**3.3.** Assim, quanto a esta primeira questão, a trabalhadora requer inicialmente o gozo das duas horas de amamentação seguidas e posteriormente altera aquele gozo para dois períodos distintos de uma hora cada, regime supletivo constante do nº3 do art.º 47º do CT. Não consta informação do processo relativamente ao horário de dispensa para amamentação actual da trabalhadora, nomeadamente se o mesmo resultou de acordo com o empregador. Ora, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente nestes dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, conforme requer a trabalhadora na alteração ao pedido.

Questão diferente é a da **determinação do horário dessa dispensa.**

Quanto à determinação dos períodos de gozo da dispensa para amamentação, refere-se o entendimento insito em diversos pareceres da CITE, nomeadamente, o parecer n.º 51/CITE/2009, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), onde se refere o seguinte: “(...) Em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e empregador. Na falta de acordo, e **dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama.** Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende à amamentação, poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico. É, pois, entendimento desta Comissão, alicerçado na lei e na jurisprudência considerar que compete à trabalhadora, que amamenta o/a filho/a, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e da criança (...).”

**3.4.** Nesse sentido, não podia a entidade empregadora invocar constrangimentos no funcionamento da empresa motivados pelo gozo da dispensa para amamentação no horário que a trabalhadora requer visto, por um lado, não estarmos perante um pedido de horário flexível (logo não ser aplicável o art.º 57º, nº2, do CT relativo à recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa) e, por outro,

porque não cabe à entidade empregadora determinar o horário concreto em que a dispensa para amamentação tem lugar, apenas lhe cabendo acordar ou não uma modalidade de dispensa diferente da prevista na lei.

**3.5. Pelo que a fundamentação expendida pela entidade empregadora vai ser apreciada, doravante, sobre o pedido de horário flexível da trabalhadora formulado, isto é, com a amplitude horária 09h00 – 18h00.**

**3.6.** Com efeito, o empregador, além dos argumentos já aduzidos, e que não podem ser considerados nesta sede por estarem relacionados com a dispensa para amamentação, recusa a concessão fixa do turno da manhã à trabalhadora visto que neste período é necessário apenas um colaborador, o que força as restantes trabalhadoras a prestar trabalho maioritariamente no turno da noite, ao mesmo tempo que as impede de realizar parte das funções para as quais foram contratadas.

Quanto ao primeiro ponto, veja-se o entendimento do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes<sup>2</sup>, em que se entendeu que “as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível **não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.**” Também o Acórdão TRE, proc.n.º3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>3</sup>, na concretização daquele conceito indeterminado, refere que “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, **correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.**”

Resulta assim que o conceito “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” é propositadamente apertado e rigoroso na sua concretização. E nem poderia deixar de assim ser: o princípio da igualdade, consagrado no art.º 13º, conjugado com o art.º 59º, n.º1, b) e com o art.º68º, n.º1, todos da Lei Fundamental, impõe a adopção de medidas de discriminação positiva relativamente a pais e mães trabalhadores, pois que um trabalhador com filhos menores de 12 anos não tem as mesmas necessidades de conciliação da vida

---

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

<sup>3</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

profissional com a vida familiar do que um trabalhador com filhos maiores de 12 anos, nem que um trabalhador sem filhos.

**3.7.** Quanto ao segundo ponto, não logrou a entidade empregadora demonstrar em que medida é que a atribuição fixa do turno da manhã à trabalhadora aqui em causa impossibilita a execução de parte das funções das restantes trabalhadoras. Note-se que a concretização deste aspeto consta apenas do anexo VI remetido a esta Comissão, denominado “Funções das colaboradoras da ...”, que não foi remetido à trabalhadora como parte integrante da intenção de recusa, não tendo esta tido a oportunidade de se pronunciar sobre este ponto. Assim, não constando da intenção de recusa não pode ser tomado em consideração por esta Comissão.

**3.8.** Por outro lado, também a entidade empregadora não logrou demonstrar em que medida é que o cumprimento dos horários do centro comercial onde o estabelecimento se encontra inserido limita as alterações dos horários de trabalho. Novamente, as informações relativas ao período de funcionamento e ao início dos turnos que são praticados no estabelecimento constam dos anexos VII e VIII, que não foram remetidos à trabalhadora, pelo que não tendo esta tido oportunidade de se pronunciar sobre este ponto, aqueles anexos não podem ser tidos em conta por esta Comissão. Ainda que aqueles elementos tivessem sido remetidos à trabalhadora, do conteúdo dos mesmos não se consegue extrair os turnos que são afinal praticados no estabelecimento, visto que a entidade empregadora apenas refere o seu início (às 09h00 ou 09h30, consoante os dias) e o seu fim (às 23h30 quando o centro comercial encerra às 23h00).

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**