



PARECER N.º 138/CITE/2011

Assunto: Não emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 691 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 10.08.2011 a CITE recebeu do ..., para emissão de parecer prévio, à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de agente de controle/inspector de unidades de produção agrícola, 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, aplicável, por força do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

1.1.1. A entidade empregadora solicitou à CITE nos seguintes termos:

Assunto: Apreciação pela CITE de processo de pedido de autorização de trabalho em 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. ...

1. Em 12 de Julho de 2011, a ... recebeu da trabalhadora ..., um pedido de autorização para trabalhar em horário flexível.

2. A ... comunicou à trabalhadora, através de ofício, em 19 de Julho de 2011, a recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, de acordo com o ponto 2 do Artigo 57.º do Código do Trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado a sua resposta (apreciação) nos termos do ponto 4 do artigo atrás referido.

3. Para uma apreciação mais objectiva por parte da CITE, a ... tomou a liberdade de fazer um enquadramento efectivo sobre a actividade da empresa:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.1. ..., Lda. (filial do grupo ..., cuja casa mãe está sediada em ...) é um organismo privado de controlo e certificação de produtos provenientes da produção biológica, reconhecido pelas Autoridades Competentes para exercer a sua actividade no Continente e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3.2. A actividade da ... assenta em dois eixos principais: o controlo (prestação de serviço realizado nos locais/instalações dos Clientes) e a certificação (prestação de serviço realizado na sede - escritório).

3.3. A actividade de controlo é assegurada por 3 auditores (todos com contrato sem termo) que realizam controlos em todo o pak (incluindo Madeira e Açores), o que requer uma constante adaptabilidade de horário, bem como uma ampla mobilidade geográfica (de duração e distâncias variáveis).

3.4. No final de cada ano civil, e no intuito de preparar o Plano de Controlo do ano seguinte, a ... define as zonas/regiões afectas a cada um dos auditores (Algarve, Alentejo, Beira Interior, Beira Litoral, Entre Douro e Minho, Ribatejo Oeste, Trás-os-Montes, Região Autónoma da Madeira, Região Autónoma dos Açores).

A cada auditor são, normalmente, destinadas três Regiões de acção.

3.5. A ... preocupando-se com a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e, obviamente, com os custos, tenta, na medida do possível, assegurar que uma das três regiões que lhes são afectas corresponda à Região onde se insere a sua residência.

Refere-se “na medida do possível”, pois, por questões técnicas ao nível das auditorias, é boa prática, a rotatividade dos auditores. Não é aconselhável que um mesmo Cliente seja auditado sempre pelo mesmo auditor. No entanto, essa rotatividade não afecta, normalmente, a Região da residência, tendo em conta o acima referido.

3.6. Relativamente às outras duas regiões afectas a cada auditor, normalmente rotativas, implicam o planeamento e organização semanal de controlos com dormida nos locais de controlo, quando distâncias superiores a 100 km (* 2 horas de deslocação) da residência do trabalhador.

3.7. A ... compreende que esta situação dificulta a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, mas é de facto imperiosa, seja por questões técnicas, de gestão de custos e, principalmente, por questões de segurança



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

rodoviária (dos auditores e de terceiros).

3.8. É incompreensível que um auditor faça, nestes casos, mais de 320 km/dia (\pm 4 horas de tempo de deslocações/dia) e que podem em determinadas regiões, atingir mais de 600 km/dia (mais de 6 horas de tempo de deslocações/dia).

3.9. Se assim fosse, o trabalhador (Auditor) passaria a maior parte do dia de trabalho em deslocações (entre 50 % a 75% do seu tempo de trabalho), com consequências gravíssimas quer para a empresa quer para o próprio trabalhador: seja ao nível físico e psíquico do auditor, ao nível da segurança rodoviária, seja ao nível técnico, não cumprindo com os objectivos de funcionamento do Organismo, pois, por experiência, confirma-se uma redução da qualidade do trabalho realizado, do número de auditorias realizadas e do cumprimento dos planeamentos e procedimentos definidos pela ...

3.10. Por outro lado, e não menos importante na actual conjuntura de crise que as empresas atravessam, as consequências ao nível da saúde financeira da Empresa, já por si debilitada, seriam desastrosas (custos indirectos: como gasóleo, portagens, manutenção viatura empresa / Custos indirectos: menor n.º de auditorias realizadas, necessidade de mais deslocações, incumprimentos contratuais, ...).

3.11. Esta situação colocaria em causa de forma imperiosa o funcionamento da ..., pois o controlo é a base fundamental para a realização da Certificação.

3.12. De acordo com o ponto n.º 2 do artigo 56º do código do Trabalho: “ Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”

3.13. Será enquadrável, nesse regime de horário flexível, o caso de um auditor (com filhos menores), sob todas as condicionalidades acima descritas, que pretenda realizar auditorias de Segunda-feira a Sexta-feira (sem definir horas de início e de fim do período normal de trabalho) de acordo com o: Plano de Controlo, mas de forma que este Plano garanta que durma todos os dias na sua residência?

3.14. Não nos parece que este pedido cumpra com os requisitos estabelecidos no artigo 56º do código do Trabalho.

3.15. Não obstante, se de facto fosse enquadrável, isso implicaria que esse auditor não poderia realizar controlos distantes da sua residência, o que limitaria a sua



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

prestação de serviço a 3 meses de trabalho por ano.

3.16. Sendo a sua única função a realização de auditorias, ele não trabalharia nos restantes 8 meses do ano, quando tem um contrato de trabalho sem termo para exercício das funções de Auditor em unidades de produção agrícola e/ou de preparação, em Portugal.

3.17. A ... possui nos seus quadros, três auditores para responder às suas necessidades de controlo. Ora, se um deles trabalhar apenas 3 meses, quando possui um contrato sem termo para trabalhar o ano inteiro, a ... não conseguirá cumprir com as suas obrigações contratualizadas pelos seus Clientes, pondo claramente em causa o seu funcionamento.

3.18. Se assim fosse, a ... poderia chegar à situação absurda e ilógica e, completamente ruínosa, de ter de contratar mais um auditor para poder fazer as auditorias que competiam ao trabalhador em regime de horário flexível quando este ficaria oito meses do ano sem trabalhar e receber o seu ordenado.

3.19. Esta situação é completamente incompatível com as necessidades de organização e funcionamento da...

Documentação anexa:

- Cópia do pedido da trabalhadora*
- Cópia do ofício de recusa da ...*

4. Nos termos dos pontos 5 e 6 do artigo 57 do Código do Trabalho, findo os cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora ... da recusa ao seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a ... solicita à CITE, a emissão de um parecer sobre essa mesma recusa.

1.2. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias:

- Pedido da trabalhadora, de 12/07/2011;
- Comunicação de recusa da entidade empregadora, registada em 20/07/2011;
- Talão de recepção da trabalhadora em 27.07.2011
- Contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora em 1 de Abril de 1999;
- Carta da trabalhadora de 21.06.2011, fora do objecto do presente parecer;
- Lista do pessoal da entidade empregadora.



– Registo de distribuição das regiões pelos auditores.

1.3. Em 12/07/2011, a trabalhadora, vem solicitar:

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR EM HORÁRIO FLEXÍVEL

..., tendo celebrado um contrato de trabalho sem termo para exercer as funções de Agente de Controlo, reduzido a escrito em 01 de Outubro de 1998, com a ..., Lda., ... e sede na R. ..., mas a desempenhar suas funções nas regiões EDM (Entre Douro e Minho), BL (Beira Litoral) e BI (Beira Interior, mais concretamente, na Beira Alta), vem solicitar autorização para trabalhar em horário flexível nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 - O pedido de trabalho em horário flexível fundamenta--se no facto de ter duas filhas menores de 12 anos a meu cargo, uma com 3 anos de nome ... e a outra com 19 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (em anexo seus registos de nascimento).

2 - A Flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais das crianças.

3 - O pai das meninas trabalha em regime de horário fixo que dificulta a organização de horários entre os dois, de modo a conciliar com a creche das crianças e as suas necessidades primárias e, não tenho outro familiar que acompanhe as crianças. Acrescento que as semanas em que fui obrigada a pernoitar fora teve evidente impacto negativo na estabilidade emocional das filhas.

4 - O trabalho em horário flexível terá início 30 (trinta dias após a recepção pela empresa do presente pedido e deverá ter a duração máxima permitida nos termos da lei.

5 - Mas declaro que, as menores supra - identificadas fazem parte do meu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho em horário flexível.

6 - O trabalho será prestado de segunda a sexta, executando as auditorias de acordo com o plano de controlo e de modo a garantir pernoitar todos os dias em casa.

7 - A alteração da região geográfica BI atribuída para uma mais próxima de casa (ex. TM que dista cerca de 100 km da minha residência) facilitaria o horário flexível a elaborar.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nos termos da lei considero aceite o pedido se não for comunicada intenção de recusa no prazo de 20 (vinte) dias a contar da recepção do mesmo.

- 1.4. Com registo de 20.07.2011 a entidade patronal notifica a trabalhadora nos termos seguintes:

Tendo presente a carta supracitada gostaríamos em primeiro lugar, manifestar a N. surpresa pelo teor da mesma, tendo em conta, por um lado, a natureza do trabalho inerente às funções de Auditor que na sua essência, é dificilmente compatível com o V. conceito de uma vida familiar estável e tranquila e, por outro lado, a preocupação que a ... sempre demonstrou na promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional, na medida do exequível, como é evidente.

É neste pressuposto que, após análise atenta da V. carta, a ... tem as seguintes considerações a fazer:

1.V. Exa. manifesta o seu desacordo total com o teor do Aviso Formal que lhe foi dirigido em consequência da análise das V despesas de Maio ...

2. De facto, como V. Exa. bem sabe, a actividade de controlo requer uma constante adaptabilidade de horário, bem como uma ampla mobilidade geográfica (de duração e distâncias variável).

Situação esta, perfeitamente enquadrada no Contrato de trabalho estabelecido entre V. Exa. e a Neste Contrato é feita uma referência clara e objectiva sobre o âmbito de actuação: "(...) na sede do primeiro outorgante ou noutros locais, em Portugal onde se justifiquem realizar as acções de controlo (inspecção), de acordo com as necessidades estabelecidas pelo primeiro outorgante."

3. Do V. ponto de vista a V. actuação é perfeitamente justificada pelo facto da ... lhe atribuir controlos em zonas distantes, quando poderia perfeitamente ter-lhe atribuído controlos em zonas mais próximas da sua zona de residência.

De facto a ... tem alguma dificuldade em perceber o V. conceito de distância. Atribuir controlos, numa região, que distam menos 150 km que controlos na Região BI. não significa de forma alguma, que sejam próximos da V. residência. São, sim, menos distantes, mas continua a ser distante.

Por ex. existem controlos : na Beira Litoral que distam cerca de 190 km da V. residência (op. ...), outros em Trás-os-Montes que distam mais de 200 km. Pelo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que, nestas Regiões, V Exa. deverá planear a semana de controlo e dormir nesses locais como fazem os outros auditores.

4. Como V. Exa. também sabe, existem 9 regiões para distribuir entre 3 auditores: Algarve (AG), Alentejo (AL), Beira Interior (BI) Beira Litoral (BL), Entre Douro e Minho (EDM), Ribatejo Oeste (RO), Trás-os-Montes (TM). Região Autónoma da Madeira (RAM), Região Autónoma dos Açores (RAA).

É claro que vai implicar que cada auditor tenha de ficar com mais que uma Região afecta a si e obviamente, distantes da sua área de residência.

5. Por outro lado, refere que tem duas filhas que necessitam da mãe.

A ... concorda plenamente com isso e, foi nesse sentido, que lhe propôs no final do ano, um contrato de trabalho a tempo parcial, de forma, a que ficasse responsável apenas pela realização de controlos de operadores da região de Entre Douro e Minho (região da V. área de residência) mas foi com profunda perplexidade que a ... recebeu da V parte, após várias semanas de conversações, a rejeição dessa proposta alegando que não seria bom para V Exa.

Não nos parece que com esta decisão, V. Exa. tivesse tido em conta o interesse da sua família, pelo que alegar neste momento, que é a ... que a “obriga” a prejudicar a vida familiar não é de todo aceitável.

6. Não obstante a ... preocupando-se com a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, e, obviamente, com os custos, tenta, na medida do possível, assegurar que uma das três regiões que lhes são afectas corresponda à Região onde se insere a sua residência.

Refere-se na medida do possível, por questões técnicas ao nível das auditorias, é boa prática, a rotatividade dos auditores. Não é aconselhável que um mesmo Cliente seja auditado sempre pelo mesmo auditor. No entanto, essa rotatividade não afecta, normalmente a Região da residência.

Relativamente às outras duas regiões afectas a cada auditor, normalmente rotativas, implicam o planeamento e organização semanal de controlos com dormida nos locais de controlo, quando distâncias longas da residência do trabalhador (>2 horas de viagem).

7.A ... compreende que esta situação dificulte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, mas é de facto imperiosa, seja do ponto de vista



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

físico e psíquico do trabalhador, seja do ponto de vista da segurança rodoviária da gestão de custos e do ponto de vista técnico.

É incompreensível que um Auditor faça mais de 320 km/dia (>4 horas em deslocações/dia) e que pode, em determinadas regiões, atingir mais de 600 km/dia (> 6 horas em deslocações/dia). Se assim fosse o Auditor passaria a maior parte do dia de trabalho em deslocações) entre 50% a 75% do seu tempo de trabalho).

8 Pelo exposto a ... não compreende o que V. Exa., de facto, pretende, pois se fizesse apenas controlos que não “obriguem” a dormir fora de casa, só teria trabalho para cerca 3 meses.

E os restantes meses faria o quê, quando o V. trabalho é fundamentalmente a realização de auditorias? E quando V Exa. recusou um contrato a tempo parcial que permitiria exactamente isso?

9.No que diz respeito à eficiência operacional, V Exa. refere que sempre realizou correctamente os controlos ... a uma gestão de trabalho muito mais difícil por parte da Certificação, uma vez que existindo prazos a cumprir no que concerne ao envio das conclusões de certificação desde a realização do controlo, o Resp. Certificação tem de dar prioridade absoluta a esses processos, pondo em causa o restante trabalho.

Portanto por mais que V. Exa. queira sugerir que a eficiência operacional não é colocada em causa pelo facto de efectuar viagens diárias de longa distância, na prática não é isso que se constata.

10.No que concerne às despesas das viaturas, e tal como o Senhor ... explicou na sua última visita a Portugal, tendo em conta as circunstâncias actuais de política de redução de custos exige-se a comunicação prévia de toda e qualquer despesa à ... para avaliação da melhor opção.

Pelos motivos expostos e, em virtude de não estarem reunidos os requisitos necessários à celebração de um horário flexível, informamos V Exa. que não aceitamos a proposta contida na sua carta de 7.07.2011



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Directiva 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 actividade profissional determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1.** A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .
- 2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- (...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*
- (...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.



2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;*

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (…)*”.



2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade (...)”.

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção 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 recepção.

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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 recepção 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.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 (...).”*

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

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



- 2.4.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria verifica-se que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adopção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, devendo os pedidos de horário de trabalho e as recusas obedecer ao disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.5.** Se atentarmos ao pedido de horário da trabalhadora podemos concluir que este apenas traduzirá um desejo de pernoitar em casa todos os dias, conforme refere no n.º 6: “ *O trabalho será prestado de segunda a sexta, executando as auditorias de acordo com o plano de controlo e de modo a garantir pernoitar todos os dias em casa*” pelo que não haverá lugar à emissão de parecer prévio da CITE, por não estarem reunidas as condições previstas nos artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera não haver lugar à emissão de parecer prévio nos termos do artigo 57.º do CT, relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., por não estarem reunidas as *condições previstas nos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 3.2.** A CITE informa que a trabalhadora poderá apresentar pedido à entidade empregadora nos termos do art.º 56.º do CT, caso assim o entenda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 6 DE SETEMBRO DE 2011**