



PARECER N.º 73/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 242 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.03.2011, a CITE recebeu da Câmara Municipal de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., acompanhado da fundamentação da intenção de recusa, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. De referir desde logo que a trabalhadora tinha apresentado a sua pretensão no dia **09.12.2010**, onde requer, nomeadamente: *“(...) que me seja atribuído um horário de trabalho flexível. Declaro que o meu filho, ..., nascido a 27 de Maio de 2009, faz parte do meu agregado familiar e que o meu marido tem actividade profissional a tempo inteiro (...)”*.
- 1.3. Da análise do processo verifica-se que a existência de uma troca de informações internas, manualmente redigidas na página do pedido, nomeadamente sobre as condições do requerimento, no dia 15.12.2010, tendo sido elaborado um despacho/informação, segundo o qual pelos serviços da Câmara Municipal se declara: *“(...) o horário que foi fixado*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pela Câmara Municipal é imprescindível para o cumprimento das funções (...) no âmbito do concurso de admissão na C. M. E. (...).

- 1.4.** Doze 12 dias depois deste despacho, por e-mail, dia 27.12.2010 (2 dias antes do termo do prazo de comunicação à trabalhadora no caso de intenção de recusa do horário solicitado) a entidade empregadora vem convidar a trabalhadora: *“(...) Tendo sido apresentado pedido para alteração de horário e tendo em vista análise do mesmo agradeço que nos informem qual o período de tempo necessário para acompanhamento familiar (filho menor) (...)”, ao que esta respondeu no dia 03.01.2011: “(...) Peço desculpa mas não compreendo a pergunta. Querera saber qual o horário compatível com o acompanhamento familiar do menor de 12 anos? Ou pretende saber qual a plataforma de que necessito? Até aqui sempre tivemos horário flexível, assegurando no entanto a entrada às 5h no ..., e as 8h no dia de vacinação no Canil Municipal. Até aqui sempre gerimos os horários de forma flexível, não só porque é mais conveniente para a nossa vida familiar, como também é obviamente mais vantajoso para o nosso serviço, que é muito diversificado, com saídas em serviço externo constantes, e vistorias urgentes e imprevistas. Entrar às 8h de forma rígida e diária é extremamente complicado, quando se tem um bebe de 18 meses para entrar na creche. Esta situação torna-se impossível quando entro às 5h da manhã e a seguir ao mercado tenho de estar às 8h no canil. Entrar durante uma semana inteira às 5h, com um bebe que ainda acorda da noite é também complicado. Por experiência adquirida, chegámos já à conclusão que aumentamos a nossa produtividade se alternarmos o turno das 5h da manhã a meio da semana. Chegámos também já à conclusão que a flexibilidade de horário permitia assegurar a inspecção sanitária às 5h, em casos de baixa ou férias, sem confusão para os registos da DGRH. Tudo isto foi já explicado pessoalmente e enviado na informação de 2/12/2011, que junto em anexo. Concluindo, o horário que*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

permite um acompanhamento do menor de 12 anos é, apesar de garantir a entrada às 5h da manhã por ser imperativo para o serviço, ter flexibilidade para que não tenha que estar às 8h de forma rígida todos os dias no canil (apenas nos dias em que por necessidade do serviço isso seja necessário, nomeadamente durante a Campanha de Vacinação anti-rábica) podendo fazê-la de forma flexível, como até então, com a plataforma que julgar conveniente. (...)”.

1.5. Sobre a matéria objecto do presente parecer convirá sublinhar que o prazo, na eventualidade de intenção de recusa do pedido da trabalhadora, terminaria no dia seguinte, dia 29.12.2010, mas, a entidade empregadora nada mais disse neste prazo.

1.6. Do processo consta, de dia 12.01.2011, um ficheiro com a seguinte informação:

“(...) As duas médicas veterinárias (Dra. ... e Dra. ...) foram admitidas para auxiliar em diversas tarefas do Médico Veterinário Municipal, devido a um conjunto de atribuições da Câmara Municipal, quer por imposição da lei quer compromissos assumidos com outras entidades.

Os serviços que abaixo indico exigem rigor no cumprimento de horários dado que são serviços prestados ao exterior:

- *Inspecções diárias no ..., às 5:00 da manhã;*
- *Inspecções no Mercado Municipal, às 6:00 da manhã;*
- *Inspecção diária nas Carnes ... (de acordo com os horários de desmancha);*
- *Campanha de vacinação anti-rábica: no período de campanha todos os dias (excepto segundas-feiras) às 8:00, quando é no CRO, ou às 8:30 nas Freguesias; Depois nos restantes meses sempre às terças-feiras às 8:00 no CRO;*
- *Canil Municipal todos os dias úteis das 8:00 às 12:00 e das 13:00 às 16:00*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Existe ainda um vasto conjunto de atribuições, discriminadas no ..., grande parte das quais não implicam a necessidade de horário rígido para a sua execução.

Apesar de disporem de um período alargado para cumprimento do tempo de serviço, desde sempre ficou bem claro que existiam horários a respeitar: estar às 5:00 h no ..., às 6:00 no Mercado Municipal, às 8:00 no Canil.

Recentemente colocou-se o problema de reformulação dos horários dos funcionários do serviço tendo sido estabelecido um horário rígido. Foi entendimento do Dr. ... que o horário rígido é o mais adequado e indispensável ao funcionamento do serviço pelas razões anteriormente explicadas, posição com a qual concordo (...).

- 1.7.** Pelo facto de não ter obtido resposta a trabalhadora, em 20.01.2011 vem, dizer o seguinte:

“(...) Tendo enviado um requerimento solicitando trabalhar com horário flexível (...) de 9 de Dezembro de 2010, e não tendo obtido qualquer resposta, e tendo já tentado várias vezes falar com o Eng. Costa acerca do assunto, não tendo recebido qualquer esclarecimento, venho por este meio comunicar que (...) considero aceite o meu pedido. De acordo com o ponto 3 do artigo 53º da Lei nº59/2008 solicito que me indiquem quais os períodos para início e termo do trabalho, e quais os períodos de presença obrigatória (...).

- 1.8.** Na sequência desta intervenção por parte da trabalhadora, a entidade empregadora, quando já devia ter decidido o pedido até dia 29 de Dezembro de 2010, vem dizer o seguinte:

“(...) Na sequência da sua carta registada com o n.º 1632, de 20/01/2011, solicitamos que sejam entregues os seguintes elementos para dar continuidade à apreciação do pedido efectuado, conforme estabelecido nos artºs. 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12/02:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) *Indicação do prazo previsto para a atribuição do horário, dentro do limite aplicável;*
- b) *Declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação.*
- c) *Qual o horário pretendido, respeitando os períodos obrigatórios. (...)*”.

1.9. A trabalhadora, apesar de não ter que pormenorizar os horários, pois é aquela que compete fazê-lo, vem, no dia 08.02.2011, explicá-los, de acordo com o combinado com a outra colega médica veterinária nas mesmas condições, propor o seguinte horário:

“(...) Relativamente ao pedido de horário pretendido, indicando períodos de trabalho obrigatório, venho ressaltar que de acordo com o ponto 3 do artigo 56.º da lei atrás citada, o horário deve ser elaborado pela entidade empregadora. No entanto apresento a seguinte proposta:

Horário composto por dois horários distintos, A e B que vão alternando durante os dias da semana, de acordo com planificação entregue mensalmente.

Horário A - 2 períodos de presença obrigatória com 3,5 horas no total: 5:00 às 6:15 e das 10:00 às 12:15. Período para início do trabalho normal diário das 4:00 às 5:00. Período para termo de trabalho normal diário das 12:00 às 15:30. O período de descanso será efectuado entre as 07:00 e as 08:30 Este horário de acordo com planificação mensal, será efectuado por mim nas terças-feiras, quartas-feiras e sábados de 15 em 15 dias.

Horário B - 2 períodos de presença obrigatória com 3,5 horas no total: das 10:00 às 12:00 e das 14:30 às 16:00. Período para início do trabalho normal diário das 8:00 às 10:00. Período para termo do trabalho normal diário das 16:00 às 19:00. O período de descanso será efectuado entre as 12:00 e as 13:00. Este horário será efectuado às segundas, quintas e sextas-feiras (...)”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.10. Porque não obteve resposta, no dia 1.03.2011, a trabalhadora, vem, referir o seguinte:

“(...) Na sequência do último ofício relativo ao meu pedido para trabalhar com horário flexível - entrada n.º3221 de 8 de Fevereiro de 2010, e não tendo obtido qualquer resposta, informo que de acordo com o ponto 8, alínea a) do artigo 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro considero aceite o meu pedido. Mais informo que iniciarei o trabalho em regime de horário flexível a partir do dia 7 de Março. (...)”.

1.11. No dia 04.03.2011, por e-mail, a entidade empregadora, comunica à trabalhadora o indeferimento do pedido com base nos pareceres emitidos pelo Departamento de Ambiente e Qualidade, reproduzidos no nosso ponto 1.5, mas esta, apesar de considerar aceite o seu pedido inicialmente formulado, respondeu, no dia 9.03.2011, à intenção de indeferimento produzida pela entidade empregadora.

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.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.2.** 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 (...)*” .
- 2.3.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, no início da Constituição da República 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 (...)*”.
- 2.4.** 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 (...)*”.



2.5. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º 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) (…)”

2.6. 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 (…)*”.

2.7. 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*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.8. 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 (...)”

2.9. 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;

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.”

2.10. 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 recepção do pedido;

b) (...)

c) (...)

9 - (...)"

2.11. Dispõe, finalmente, 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”.

2.12. 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 (...).”



2.13. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, verifica-se que a legislação, ao estabelecer princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal, e, consagrados na CRP e CT, pela adopção de regimes de horário de trabalho especiais, de procedimentos e prazos mais adequados, destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares e as necessidades das entidades empregadoras, como é o caso dos artigos 56.º e 57.º do CT, afigura-se-nos como essencial o cumprimento dos prazos ali previstos, por forma a que não se eternizem os pedidos, pelo que, uma vez que o Serviço da Câmara Municipal de ... não satisfaz o pedido no prazo de 20 dias, a partir da data da recepção do mesmo, deverá ser aceite nos precisos termos em que é requerido, em conformidade com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera opor-se à intenção de recusa formulada pela Câmara Municipal de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... devendo ser aceite o horário solicitado nos precisos termos em que é requerido, em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

disposto no n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE MARÇO DE 2011**