



PARECER N.º 193/CITE/2012

Assunto: 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 903 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 3 de outubro de 2012, a CITE recebeu, da ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de Operadora de Armazém, desde 1.06.2005, no Centro de Distribuição de Vila do Conde, sito no ... em ...

1.1.1. Neste pedido à CITE a entidade empregadora vem dizer o seguinte:

(...) ..., S.A., cont. n.º ..., com sede na Rua do ..., n.º ..., PORTO vem, de acordo com o disposto no art.º 57.º, n.º 5 do Cód. do Trabalho e no art.º 496.º, n.º 1 da Lei n.º 35/2004 de 29 de junho, pedir a emissão de PARECER sobre pedido formulado pela sua trabalhadora ... (Dª. ...) para o que passa a expor o seguinte:

1

LIMINARMENTE

1.º

A ora requerente dedica-se à industrialização e subsequente comercialização de leite e outros produtos alimentares não alcoólicos.

2.º



Dispõe, para tal, de uma unidade fabril, sita em ..., Vila do Conde (UF ...).

3.º

A requerente é filiada na Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (Doc. 1).

4.º

As relações de trabalho que a ora requerente e a D. ... mantêm são reguladas pelo C.C.T. celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado a fls. 4282 e seguintes do BTE n.º 38 de 15/10/2009, com alteração salarial e outras publicada a fls. 1230 do BTE n.º 14 de 15/04/2010, por força de PE publicada a fls. 3164 do BTE n.º 27 de 22/7/2010.

5.º

A ora requerente está autorizada a laborar continuamente na sua UF ..., por despacho de 6 de julho de 2006 dos Srs. Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e do Trabalho e da Solidariedade Social, publicado no BTE, 1a. Série, n.º 28, de 29/7/2006, a fls 3211.

6.º

O IRCT referido no art.º 4.º prevê que a prestação de trabalho possa ocorrer em regime de turnos (cláusula 16.ª).

7.º

Estabelecendo, no n.º 7 da já referida cláusula 16.ª, um subsídio de turno para os trabalhadores que trabalhem nesse regime.

8.º

A D. ... está classificada como “Operadora de Armazém”.

9.º

Compete-lhe, assim, rececionar, conferir, arrumar, carregar, descarregar e movimentar produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação



correta das encomendas aos clientes (transcrição da definição de funções constante do Anexo 1 do IRCT referido no art.º 4.º).

10.º

Aquando da sua admissão ao serviço da requerente, obrigou-se a cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais, repartido nos termos em que a PRIMEIRA OUTORGANTE o estabeleceu, observados que sejam os condicionalismos legais, podendo consistir em horário em regime de turnos fixos ou rotativos e de laboração contínua (Doc.2).

11.º

E, de facto, desde que iniciou funções e até 24 de janeiro de 2011, a D. ... trabalhou em regime de três turnos, com rotação mensal, assim escalonados:

Turno A – das 21h de um dia às 5h do dia seguinte;

Turno B – Das 5h às 13h;

Turno C – Das 13h às 21h.

12.º

A partir de 25 de janeiro de 2011 em diante tem vindo a cumprir um horário de trabalho, em regime de turno fixo, com início às 00h00 e termo às 08h00, de terça a sábado,

13.º

Na Plataforma Logística da já referida UF ..., integrando uma equipa com mais de cinco trabalhadores.

14.º

Esse regime horário foi estabelecido para fazer face ao volume de trabalho de “picking” que entretanto surgira.

15.º

Sucedeu que, desde janeiro a agosto do ano em curso, se verificou uma redução do volume de “picking” da ordem dos 8%.

16.º



Tal redução levou a que já se tivesse encurtado para quatro o número de trabalhadores da referida equipa.

17.º

E, até ao fim do ano ter-se-á de eliminar, por completo, o turno fixo com início às 00h00 e termo às 08h00,

18.º

Deixando, por consequência, de se poder assegurar à D. ... a prestação de trabalho nesse lapso temporal.

19.º

Consequentemente, terá de trabalhar no regime de três turnos, tal como o fazia até 24 de janeiro de 2011, de acordo com o estipulado na cláusula Terceira, n.º 1 do Doc. junto como documento n.º 2.

II

OS PEDIDOS DA D. ...:

20.º

Na sequência de comunicação que lhe foi levada ao conhecimento avisando-a de que iria passar a cumprir um regime horário de três turnos rotativos - tal como o cumpriu até 24 de janeiro de 2011 – dirigiu à ora requerente em 4 de setembro passado, a carta que se junta como Doc. n.º 3.

21.º

Nesse documento, a D. ... pediu que se mantivesse a trabalhar no regime de turno fixo, com início às 00h00 e termo às 08h00 (Doc.3).

22.º

Ou, em alternativa, a “flexibilidade de horário passando para um horário diurno que toda a mãe com filhos menores de 12 anos que é a minha situação (sendo um deles nascido já funcionária da empresa), o pode fazer perante a apresentação pela entidade empregadora para trabalhar por turnos” (Doc.3).

23.º

A ora requerente respondeu-lhe, por documento que datou de 21/09/2012



(Doc.4).

24.º

A D. ... respondeu-lhe por documento que foi recebido pela ora requerente em 27 do passado mês de setembro (Doc.5).

25.º

Nesse documento a D. ... pede “flexibilidade de horário” explicitando que é de seu interesse “fazer um turno diurno” ... “passando para das 08:30H às 17:30H com intervalo de almoço das 01:00H” (Doc.5).

III

A POSIÇÃO DA REQUERENTE:

A — A IMPOSSIBILIDADE DE SE LHE ESTABELEECER UM TURNO

DIURNO FIXO:

26.º

A Plataforma Logística de UF ... funciona ininterruptamente, ao longo das 24h do dia.

27.º

Para poder funcionar nesse regime emprega três grupos de trabalhadores,

28.º

Que cumprem os turnos seguintes, com alternância mensal:

Turno A – das 21h de um dia às 5h do dia seguinte;

Turno B – Das 5h às 13h;

Turno C – Das 13h às 21h.

29.º

Cada grupo de trabalhadores cumpre funções que, em cada turno, se complementam, trabalhando em equipa.

30.º

Assim, se se estabelecesse à D. ... o regime horário que pede, obrigaria a ora requerente a admitir um trabalhador, para colmatar a ausência daquela.



31.º

E a sua permanência ao trabalho das 8h30m às 17h30m redundaria em mera inutilidade.

32.º

Atento o exposto, a recusa do pedido da D. ... colhe justificação plena no que se dispõe no art.º 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho – posição que a ora requerente deixou bem expressa no documento que ofereceu com o n.º 4.

33.º

De facto, a ser aceite o pedido da D. ..., inviabilizar-se-ia o funcionamento da Plataforma Logística da UF ...

**B — DESCARACTERIZAÇÃO DO PEDIDO COMO REGIME DE
HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL:**

34.º

Como já alegou, a D. ... pretende que lhe seja fixado um horário de trabalho, com início às 8h30m e termo às 17h30m, com intervalo de 1h para almoço.

35.º

Ora, tal horário não reveste as características consignadas nos n.os 2 e 3 do art.º 56.º do CT, para o horário de trabalho flexível.

36.º

Não tem, também por isso, de se satisfazer o pedido da D. ...

TERMOS EM QUE se pede se profira parecer favorável à intenção da ora requerente de recusar o pedido da D. ..., assim se fazendo JUSTIÇA JUNTA: 5 documentos, para satisfação do decretado no n.º 5, in fine, do art.º. 57.º do C.T. ...

1.1.2. Para o efeito a entidade empregadora anexa cópias:



- Cópia de certidão a reportar a filiação da entidade empregadora, Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL);
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Pedido de horário de trabalho formulado pela trabalhadora em 03.09.2012, recebido pela entidade empregadora em 04.09.2012, acompanhado pelo boletim de nascimento da filha (...) menor de 10 anos de idade, assento de nascimento do filho (...) menor de quase 5 anos de idade, comprovativos de despesas e atestado da junta de freguesia;
- Resposta da entidade empregadora, de 21.09.2012, embora sem apresentação do comprovativo de recebimento pela trabalhadora;
- Apreciação da trabalhadora à recusa com registo de entrada de 27.09.2012;

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 04.09.2012, consta o seguinte:

... Ao cuidado do responsável dos Recursos

Eu, ..., portadora do B.I. n.º (...) e NIF (...) colaboradora como número (...), e desempenhando as minhas tarefas na vossa empresa sediada em ... no setor da Logística venho por este meio manifestar a minha situação.

Trabalho desde 2005 nas vossas instalações tendo assinado contrato individual de trabalho com o regime de turnos rotativos, situação que mantive até ao dia 24 de janeiro de 2011 momento que me foi proposto fazer um único turno noturno das 00:00 as 08:00 de terça a sábado, situação que aceitei vendo ser vantajosa para mim pois tendo 2 filhos menores de 10 e 4 anos (anexo cópias de certidões de nascimento) teria mais tempo para os acompanhar no dia a dia.

Foi-me pedido nessa data para assinar um documento interno em que



era mencionado o meu novo horário de trabalho no qual tive a preocupação de perguntar ao responsável da plataforma de logística se por alguma razão eu não conseguisse adaptar-me a tais mudanças o que eu poderia fazer e foi-me respondido que seria algo que só eu poderia resolver, pois teria que arranjar outro colaborador que quisesse fazer o meu novo horário e eu voltaria para os turnos no lugar dele.

Vendo com o tempo que adaptei-me muito bem, e tendo o dia livre decidi fazer algumas mudanças na minha vida pessoal.

Retirei os meus filhos do centro no qual pagava mensalmente o valor de 199.00 euros (anexo cópia de recibos) pois passei a poder levá-los e buscá-los na escola passando o valor mensal de 69.00 euros (anexo cópia de recibos), arranjei um segundo emprego onde consigo aumentar o rendimento mensal do meu agregado familiar (anexo cópia de recibo).

Infelizmente foi-me comunicado que teria de regressar novamente aos turnos rotativos pois iria acabar o turno que eu e mais 5 colaboradores estivemos a executar nos últimos meses, situação que na altura disse que seria complicado de resolver no qual deram-me algum tempo para encontrar uma solução.

Por isso venho por este meio manifestar os meus argumentos:

Tendo perdido o lugar no centro que os meus filhos frequentavam, o único na zona onde moro, visto que não tenho carta de condução, apresentou-me uma mensalidade de 140.00 euros mensais para cada um tendo que somar a este valor mais 30.00 euros para a refeição fazendo um valor total de 340.00 euros para os 2.

No momento que passei para um horário fixo, o meu companheiro ficou com menos preocupação com o seu horário de saída no trabalho, assumindo poder fazer diariamente horas extraordinárias e trabalhar aos sábados, pois tendo a função de Técnico de Manutenção de Elevadores algumas avarias tem que ser feitas fora de horas, no qual tem mensalmente mais um acréscimo no seu rendimento mensal,

Exerço uma segunda atividade onde pago os meus impostos e



obrigações.

Posto todas as minhas argumentações, peço que tenham consciência do transtorno pessoal e financeiro que trará na minha vida. Por isso venho pedir que me mantenham no turno que estou a fazer neste momento e que fiz nos últimos meses visto que ainda não foi dado data para o fim definitivo do mesmo, pois não possuo capacidades para voltar aos turnos rotativos, apresentando como última solução o pedido de flexibilidade de horário passando para um horário diurno que toda mãe com filhos menores de 12 anos que é a minha situação (sendo um deles nascido já funcionária da empresa), o pode fazer perante a apresentação pela entidade empregadora para trabalhar por turnos.

*Espero que obtenha resposta no prazo de 8 dias tempo que penso ser razoável. Sem outro assunto de momento agradeço e passo a assinar
Atenciosamente...*

1.3. Na exposição de motivos a entidade empregadora vem dizer:

... Assunto : Sua carta datada de 3 de setembro/12

Através da sua carta acima identificada pede-nos a manutenção do seu atual horário de trabalho (turno único das 00h00 às 08h00 de terça a sábado) ou, em alternativa, “flexibilidade de horário passando para um horário diurno que toda a mãe com filhos menores de 12 anos que é a minha situação (sendo um deles nascido já funcionária da empresa), o pode fazer perante a apresentação pela entidade empregadora para trabalhar por turnos”.

Começar-se-á por recordar a V.Exa. que, na cláusula terceira do contrato de trabalho que celebrámos com V.Exa. em 1 de junho de 2005, se obrigou a cumprir “um período normal de trabalho de 40 horas semanais, repartido nos termos em que a primeira outorgante o estabelecer, observados que sejam os condicionalismos legais, podendo consistir em horário em regime de turnos fixos ou rotativos e de laboração contínua”.



Foi, aliás, ao abrigo de tal estipulação que V.Exa. deixou, a partir de 01/02/2011, de trabalhar em regime de turnos rotativos para passar a cumprir o horário de trabalho com início às 00h00 e termo às 08h00, de terça a sábado.

Posto isto, cumpre apreciar a primeira das solicitações de V.Exa, a sua manutenção no turno das 00h00 às 08h00, de terça a sábado.

Começaremos por acentuar que, ao contrário do que V.Exa. pretende fazer crer, nunca lhe foi dada qualquer garantia sobre a inalterabilidade do já referido turno.

Ora, a manutenção desse turno tornou-se, de todo, inviável, por virtude de fatores que nos ultrapassam.

De facto e como é do conhecimento de V.Exa., o trabalho na Plataforma Logística de ... desenvolve-se em três turnos (das 21h de um dia às 5h do dia seguinte, das 5h às 13h e das 13h às 21h), com rotação mensal.

No início do ano de 2011 tornou-se necessário constituir uma equipa de seis pessoas (uma das quais é V.Exa.).

Tal medida teve em vista reforçar os três turnos, para fazer face ao volume de trabalho de “picking” que entretanto surgira.

Sucedede que, desde janeiro a agosto do ano corrente, verificou-se uma redução do volume de “picking”, na Plataforma Logística de ..., da ordem dos 8%, o que levou a reduzir para quatro o número de trabalhadores da equipa de pessoal do turno das 00h00 às 08h00. E, até ao fim do ano, ter-se-á de eliminar esse turno.

Não é, pois, possível manter V.Exa. a trabalhar no turno das 00h00 às 08h00.

Quanto ao seu pedido de “flexibilidade de horário passando para um horário diurno” que V.Exa. pretende legitimar com o facto de ser mãe com filhos menores de 12 anos, permitimo-nos adiantar que, nos termos do disposto no art.º 60.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o direito à dispensa ao trabalho entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte, é atribuído, tão somente, durante um período de 112 dias antes e depois



do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo, durante o restante período de gravidez, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou para a do nascituro e durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou para a da criança.

Manifestamente, não é o caso de V.Exa., motivo pelo qual não se aceita a “flexibilidade de horário de trabalho passando para um horário diurno”, nos moldes por V.Exa. pretendidos já que tal pretensão não se contém dentro dos condicionalismos que a lei (art.º 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho) estabelece para o horário flexível.

A finalizar, acentuamos que o regime de trabalho na Plataforma Logística de ... se processa, como é do conhecimento de V.Exa., em regime de turnos, com horas precisas de início e termo do trabalho de cada um dos três turnos e com equipas de pessoal cujos trabalhadores se complementam. Assim sendo, torna-se indispensável uma uniformidade de horas de começo e termo do trabalho de todos os trabalhadores que integram cada turno, sob pena de se tornar inviável o funcionamento da referida Plataforma.

Concluindo, rejeitam-se ambas as pretensões de V.Exa., devendo a partir de 08/10/2012, cumprir em turnos rotativos o seguinte horário de trabalho: 21h às 5h. ...

- 1.4.** A trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à recusa, entrada na entidade empregadora em 27.09.2012:

Assunto: Resposta a carta datada de 21 de setembro de 2012

Eu, ..., (...), e desempenhando as minhas tarefas na vossa empresa sediada em ... no setor da Logística venho por este meio responder a carta acima identificada e rececionada no dia 24 de setembro apresentar a minha insatisfação da vossa recusa no pedido de “flexibilidade de horário” em carta anterior enviada para a Sede da Empresa com data de 03 de setembro do corrente ano.



Tenho a total consciência que o meu contrato individual de trabalho foi assinado em regime de turnos rotativos, situação que mantive até finais de janeiro de 2011, altura que passei para um único turno visto ser mais vantajoso. Mesmo não havendo documento que prove que seria inalterável foi-me dado a entender ao contrário, aliás este horário existe na plataforma de ... desde o início da Empresa sediada em ... apenas era executado das 21:00H às 05:00H havendo alteração do mesmo na altura que mudei visto que alguns colaboradores que o faziam não aceitaram esta mudança abrindo assim novas vagas e podendo eu ficar com o lugar, pois se não me fossem dadas garantias e que seria uma situação pontual nunca efetuaria tais mudanças na minha vida pessoal a começar pelos dois filhos menores que tenho a meu cargo (junto anexo cópias de certidões de nascimento e atestado de Junta de Freguesia), pois acima de tudo esta a segurança e o bem estar dos mesmos.

Vossa Exa menciona o art. 60, n.º 1 do Código de Trabalho mas sobre esse nada tenho direito neste momento mas para salientar esse direito foi-me negado quando tentei acioná-lo no momento que me encontrava grávida do meu segundo filho, vendo-me obrigada a colocar baixa médica com 30 semanas de gestação, visto ter dificuldades de efetuar os turnos e o volume do trabalho nunca me ter sido diminuído sendo obrigada na mesma a efetuar cargas e descargas no mesmo ritmo e nas mesmas condições ao contrário do que a lei prevê.

Peço neste momento é o direito de “flexibilidade de horário” sobre o art. 56.º em conjunto com o art. 57.º do Código de Trabalho, que protege a mãe, o pai ou ambos para garantir a segurança de todo filho menor.

Por isso venho por este meio salientar que é de todo o meu interesse fazer um turno diurno, assim consigo garantir a segurança dos meus filhos, passando para das 08:30H às 17:30H com intervalo de almoço de 01:00H, fazendo esse horário durante o tempo que a lei permite que são de 2 anos por ter dois filhos estou a tempo de os ir buscar na escola que termina as 18:25 visto não ter transporte próprio e depender de



transportes públicos, aliais situação que se tiver que voltar para os turnos não terei solução pois para os horários de saída às 05:00H e entrada às 05:00H o único transporte disponível será o metro no qual além de estar a quase 2 quilómetros o caminho não é seguro para ser feito sozinha.

Além destas argumentações somam-se as manifestadas em carta anterior.

Peço parecer da minha situação dentro dos prazos legais e pelas entidades responsáveis.

Sem outro assunto de momento agradeço e passo a assinar. ...

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), 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 Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção 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 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 efetivação 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 13.º 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 atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, 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 atividade 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 proteção da sociedade e do Estado e à efetivação 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 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. (...)*”.

2.3. 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, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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;



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 efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º 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 receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o



trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

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

10 – Constitui contraordenação 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 atividade 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) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

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

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, que suscitam dúvidas



sobre o sentido do requerimento, e, por consequência, face ao teor dos interesses em presença, afigura-se-nos que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à sua reformulação num só pedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., respeitante ao pedido formulado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Operadora de Armazém, sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 2012**