



PARECER N.º 101/CITE/2013

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, solicitado pela ... – Hotelaria e Restauração, S.A.
Processo n.º 304 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 20 de março de 2013, a CITE recebeu da ... – Hotelaria e Restauração, S.A., através de advogado, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de cozinheira de 2.ª, bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 12.02.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora anexa cópias:

- Pedido de horário de trabalho formulado pela trabalhadora em 09.01.2013 recebido pela entidade empregadora em 10.01.2013, acompanhado de atestado da junta de freguesia relativo à composição do agregado familiar;
- Carta da entidade empregadora de 28.01.2013 acompanhada do fundamento da intenção de recusar o pedido da trabalhadora;



- Apreciação da trabalhadora de 1.02.2013, rececionada pela entidade empregadora em 5.02.2013;

E a solicitação da CITE:

- Quadro de pessoal anexo A do relatório único relativo ao ano de 2011;
- Cópia do contrato de trabalho celebrado por ambas as partes;
- Nome dos trabalhadores que compõem a secção de cozinha;
- Cartas e alguns registos dos CTT de correspondência trocada entre a trabalhadora e a entidade empregadora.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 10.01.2013, consta o seguinte:

... Fui admitida na v/ empresa desde 10 janeiro de 2001 e exerço atualmente as funções profissionais de cozinheira de 2.^a.

Tal como é do V/ conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitado.

Ora, por motivo deter dois filhos menores, com doze e nove anos, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 (do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos imites, as horas do início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que



tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo tivesse termo no máximo as 18:30.

Aguardando a V/ prezada resposta ...

- 1.3.** Na intenção de recusa rececionada pela trabalhadora em 29.01.2013, a entidade empregadora vem dizer:

... Acusamos a receção, em 10 de janeiro, da V. carta identificada em epígrafe., a qual mereceu a N/ melhor atenção.

No entanto atento o teor da mesma e em resposta, cumpre-nos informar que para podermos avaliar o pedido por si efetuado, V. Exa. deverá observar o disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do CT e apresentar todos os documentos e informações aí especificados, uma vez que aqueles que nos foram facultados não são suficientes para instruir devidamente tal pedido, nos termos legais.

Sem prescindir, desde já informamos que:

Como é do conhecimento de V. Exa. este estabelecimento onde tem vindo a laborar, "... – MATOSINHOS", à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos repartidos para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo, entre as 10:00h e as 24:00h.

Este estabelecimento tem atualmente ao seu serviço 24 colaboradores, sendo 5 elementos pertencentes à equipa de "cozinha", 4 colaboradores pertencentes à "equipa de direção", outros 3 à equipa de "Slice/Balcão" e 12 distribuidores de pizzas. Desse total de 24 trabalhadores apenas 8, onde V. Exa. se inclui, se encontram em regime de trabalho a tempo completo, pelo que os restantes, trabalham a tempo parcial.

Os horários de trabalho daqueles colaboradores têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, mas sem contudo deixar de atender às exigências imperiosas de funcionamento da



unidade, sendo dada preferência à presença do máximo de trabalhadores nos períodos mais fortes de vendas, especialmente almoços e jantares, com destaque para os fins de semana, onde o volume das transferências médias/diárias, atinge o seu pico, refletindo os períodos em que a procura por parte dos clientes, mais se faz sentir. É o que sucede com os horários da “Cozinha” e do “Balcão”, secções às quais V. Ex.^a está afeta, que têm forçosamente de ser organizados em função daquele volume de procura e vendas da “Sala” “Slice” “Delivery” e “Take Away” .

Por todo o exposto abstemo-nos de pronunciar sobre o pedido de horário flexível formulado atenta a insuficiência de elementos para apreciação do mesmo, sendo que a verificar-se a junção dos mesmos tal pedido terá de ser apreciado e enquadrado dentro dos horários de trabalho praticados na Unidade depois de consideradas as necessidades de V. Ex.^a as exigências de funcionamento do estabelecimento. ...

- 1.4.** A trabalhadora, em 1 de fevereiro, por carta rececionada pela entidade empregadora em 5 de fevereiro, apresenta a seguinte apreciação à recusa:

... Acuso a receção da V/ missiva, datada de 28 do corrente mês, que mereceu a minha melhor atenção e cumpre informar V. Exas. do seguinte:

Em primeiro lugar dizer a V. Exas. que considero que no pedido que remeti a solicitar trabalhar em regime de horário flexível cumpro com o estipulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Nesse sentido considero que esta V/ missiva não tem qualquer fundamento legal e, como tal, não cumpriram os pressupostos legais exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do CT sendo, V. Exas., deste modo responsáveis por todas as consequências que daí advenham.

No entanto, demonstrando a minha boa fé e dado que necessito do horário de trabalho, solicitado a 9 do corrente mês, e para que não me



possam acusar de falta de colaboração solicito que me informem que documentos e informações necessitam para avaliar o meu pedido.

Aguardando a V/prezada resposta, ...

- 1.5.** Consta ainda do processo o seguinte expediente: carta de 14.02.2013 da entidade empregadora dirigida à trabalhadora dizendo: ... 1 de fevereiro de 2013.

Ex.ma Sra: Acusamos a receção, em 5 de fevereiro, de V. carta identificada em epígrafe, a qual mereceu a melhor atenção.

No entanto relembramos que de facto as informações e documento que foram por si remetidos não cumprem na totalidade o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que V. Exa. não comprova a menoridade dos seus filhos, nem a idade e data de nascimento dos mesmos, informações essas necessárias e imprescindíveis não só para a apreciação da legitimidade do pedido e seu enquadramento ao abrigo daquele regime legal, como também para a determinação exata do período de duração (início e término) daquele pedido de horário flexível.

Pelo exposto e conforme salientado na nossa anterior missiva, só com a junção dos mesmos, tal pedido poderá ser devidamente apreciado, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT, e enquadrado dentro dos horários de trabalho praticados na Unidade, depois de consideradas as necessidades de V. Exa. e as exigências de funcionamento do estabelecimento.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos

...

Direção de Recursos Humanos...

- 1.5.1.** Na sequência desta carta a trabalhadora vem dizer : ... *Leça do Balio 20 de fevereiro de 2013 Acuso a receção da V/missiva, datado de 14 do corrente mês, que mereceu a minha melhor atenção.*



Cumpre-me informar que reitero na íntegra o teor do expandido na minha missiva anterior.

No entanto, demonstrado a minha boa fé dado que necessito do horário de trabalho, conforme já tinha informado V. Exas., venho pelo presente junto remeter cópia dos cartões de cidadão dos meus dois filhos.

Aguardando a V/ prezada resposta,

Com os melhores cumprimentos ...

- 1.5.2.** Termina o presente processo com uma carta de 11.03.2013 da entidade empregadora dirigida à trabalhadora e desta àquela com data de 18.03.2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) 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.”

- 2.1.2.** 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 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 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.º 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 subseqüentes 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. (…);”*.

2.4. Nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à 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 ...*

2.5. Analisado o processo verifica-se que:

- A trabalhadora apresentou o pedido de flexibilidade de horário por carta rececionada pela entidade empregadora em 10.01.2013.
- O fundamento da intenção de recusar o pedido de horário flexível foi rececionado pela trabalhadora em 29.01.2013;
- O prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou a 11 de fevereiro de 2013, de acordo com o previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O pedido de parecer prévio foi remetido à CITE em 20 de março de 2013, ou seja, mais de um mês após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e



nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos porquanto ocorreu o deferimento tácito.

- 3.2.** Recomendar à empresa ... – Hotelaria e Restauração, S.A., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**