



## PARECER N.º 111/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador 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 ..., Empresa de ... de Guimarães e Vizela, ..., S.A.  
Processo n.º 355 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 4 de abril de 2013, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração da ..., Empresa de ... de Guimarães e Vizela, ..., SA, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., do Município de Guimarães, a exercer funções em regime cedência na Divisão de Planeamento e Projetos daquela empresa, 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 pelo trabalhador rececionado pela entidade empregadora em 26.02.2013;
- Comunicação de intenção de recusar o pedido do trabalhador por este rececionado em 19.03.2013, acompanhada do parecer do chefe de divisão de planeamento e projetos, superior hierárquico daquele;



- Apreciação do trabalhador rececionada pela entidade empregadora em 21.03.2013;

1.2. Do requerimento apresentado pelo trabalhador, em 26.02.2013, consta o seguinte:

*... Eu, ..., contribuinte n.º ..., residente na rua ..., ..., ..., trabalhador no ... de Guimarães, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, e em regime de cedência na Empresa ..., com o n.º mecanográfico ..., presentemente a exercer funções Assistente Técnico na Divisão de Planeamento e Projetos, venho muito respeitosamente requerer que, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º da Lei 7/2009, de 12 fevereiro, me seja permitido exercer a minha atividade profissional em regime de horário flexível, pelo período de 2 (dois) anos.*

*Declaro sob compromisso de honra, nos termos e para efeitos previstos no item i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que sou casado, com ..., com quem tenho dois filhos, ..., de 2 (dois) anos de idade, nascido a 25 setembro 2010, e ..., de 6 (seis) meses de idade, nascido a 25 agosto 2012, os quais vivem connosco em comunhão de mesa e habitação.*

*Proponho, caso tal me seja permitido, para efeitos previstos no n.º 3 do artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro;*

*a) Dois períodos de presença obrigatória, das 10h00 às 12h30 e das 14h30 às 16h30.*

*b) Que o início do trabalho normal ocorra entre as 09h00 e as 10h00 e o termo ocorra entre as 16h30 e as 18h00.*

*c) Que o intervalo para almoço ocorra entre as 12h30 e as 14h30, sempre com duração não inferior a uma hora.*

*Guimarães, 25 de fevereiro de 2013*

*Pede deferimento, ...*



- 1.3. Na intenção de recusa rececionada pelo trabalhador em 19.03.2013, a entidade empregadora vem dizer:

*... No seguimento do requerimento apresentado pelo funcionário ..., para exercer o seu horário de trabalho em regime de horário flexível, tenho a informar que é do entendimento, enquanto Chefe da Divisão de Planeamento e Projetos e seu superior hierárquico direto que a proposta de horário apresentada não é compatível com o funcionamento normal e exigências imperiosas do funcionamento da Divisão para o qual presta trabalho, Divisão de Planeamento e Projetos, nomeadamente com os horários de outros funcionários que correntemente colaboram com a atividade normal do requerente — levantamentos topográficos e levantamentos de cadastro.*

*Acresce o facto de ser frequentemente necessário partilhar o meio de transporte habitualmente disponibilizado para a Divisão, não sendo razoável que outros colaboradores (utilizadores da viatura) fiquem condicionados na sua atividade pelo horário proposto.*

*Por fim, foi entendido que o desempenho dos colaboradores bem como o planeamento da atividade da Divisão sairiam fortemente prejudicados com a situação de exceção proposta.*

*Face ao exposto, considero que o seu pedido deve ser considerado indeferido.*

*Guimarães, 15 de março de 2013*

*O CHEFE DE DIVISÃO DE. ...*

- 1.4. O trabalhador, em 21 de março, apresenta a seguinte apreciação à recusa:

*... Assunto: Pedido de Horário Flexível – ...*

*No seguimento do indeferimento do pedido para exercer o horário de trabalho em regime flexível, eu, ..., contribuinte n.º ..., residente na rua ..., ..., ..., trabalhador no ... de Guimarães, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, e em regime*



*de cedência na Empresa ..., com o n.º mecanográfico ..., presentemente a exercer funções Assistente Técnico na Divisão de Planeamento e Projetos, venho muito respeitosamente requerer que, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de trabalho, o processo relativo ao meu pedido de horário flexível, seja sujeito a apreciação pela entidade competente, na área da igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres.*

*Relativamente aos fundamentos apresentados, o horário por mim apresentado enquadra-se no funcionamento da Divisão de Planeamento e Projetos, para a qual presto trabalho como topógrafo, os outros funcionários da minha divisão, que correntemente comigo colaboram, já usufruem de um horário não compatível com o meu, já que estes trabalham diariamente 8h, e eu apenas 7h.*

*Quanto ao facto de partilhar o meio de transporte, com elementos da minha divisão, partilho sim, mas alternadamente, muito esporadicamente partilho em conjunto, sendo fácil de comprovar, com os registos de entradas e saídas, pelo que não se trata de um impedimento à pretensão, o quanto muito pode haver é um ajustamento de ambas as partes no sentido da promoção da eficiência e eficácia da utilização do veículo, para não consubstanciar qualquer prejuízo para o erário público, bem como para o interesse dos municípios.*

*Deste modo, o requerimento em que solicitei o horário de trabalho flexível deverá ser deferido.*

*Guimarães, 21 de março de 2013*

*Pede deferimento, ...*



## 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 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.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 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 212º 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:

- O trabalhador apresentou o pedido de flexibilidade de horário à entidade empregadora - recursos humanos - em 26.02.2013.



- O fundamento da intenção de recusa do pedido foi recebido em mão própria pelo trabalhador em 19.03.2013 (21.º dia posterior à entrega daquele pedido do trabalhador).
- O prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou em 1 de abril de 2013, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O pedido de parecer prévio foi remetido à CITE por carta registada em 3 de abril p.p. rececionada pela CITE no dia 04 de abril, dois dias 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 do trabalhador para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos, porquanto ocorreu o deferimento tácito.

**3.2.** Recomendar à empresa de ... de Guimarães e Vizela, ..., S.A., que elabore o horário flexível tal como requerido pelo trabalhador, ..., 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 2 DE MAIO DE 2013