



## PARECER N.º 210/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de 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 ..., Lda.

Processo n.º 733 – FH/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 30 de julho de 2013, a CITE recebeu de Sócio-Gerente de ..., Lda, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a exercer a profissão de ajudante de cozinha, categoria profissional de ajudante de todas as secções, desde 1 de junho de 2012, loja n.º...

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias dos seguintes documentos:

- Pedido da trabalhadora enviado por carta registada com aviso de receção, rececionado pela entidade empregadora em 28.06.2013, acompanhado de declaração do marido em como vai viajar, assento de casamento celebrado entre este e a requerente, bilhete de avião daquele, assento de nascimento da filha de ambos, atestado de residência da junta de freguesia, comprovativo do horário do infantário do filho, declaração da requerente de comunhão de mesa e habitação;



- declaração de rendimentos da entidade empregadora, modelo 22, entregue no Ministério das Finanças;
- Carta da entidade empregadora recebida pela trabalhadora, em 22.07.2013, com intenção de recusa;
- Apreciação da trabalhadora enviada por carta registada com aviso de receção, rececionada pela entidade empregadora em 25.07.2013;

E a solicitação da CITE à entidade empregadora:

- Quadro de pessoal – anexo A do Relatório Único com tabelas de códigos e respetivas descrições;
- Comprovativos dos registos e talões de receção pelos CTT da correspondência entre a entidade empregadora e a trabalhadora;
- Mapa do horário de trabalho elaborado para o mês de julho.

**1.1.2.** A entidade empregadora vem solicitar à CITE o pedido de parecer prévio nos seguintes termos:

*“(...) Conforme carta que nos foi dirigida pela n/ funcionária, é-nos colocada a questão da possibilidade da nossa empresa lhe assegurar um horário flexível. Ora, por todas as razões que expusemos, essa situação não é suportável na nossa empresa dentro da sua atual orgânica. Assim, e mediante os elementos que fornecemos, somos a solicitar o VI parecer perante esta situação. (...)”*

**1.2.** O pedido de horário flexível recebido pela entidade empregadora em 28.06.2013, consta o seguinte:

*“(...) À ..., Lda.*

*...*

*..., 27 de junho de 2012*

**CARTA REGISTADA COM AVISO DE RECEÇÃO**

*Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Exmo. Senhor,*



*Como é do conhecimento de Vossa Excelência, sou funcionária da V. empresa desde 1 de junho de 2012.*

*Sempre desempenhei as minhas funções com brio e profissionalismo.*

*Como é certamente do conhecimento de V. Exa., «O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal», conforme dispõe o art. 127º, n.º 3 Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

*Sucedo que, o meu marido vai viajar por um período de 3 meses (Vide doc. n.º 1 e 2), motivo que me deixa na difícil situação de, temporariamente, ficar sozinha a cuidar do nosso filho menor, ..., de 2 anos (Vide docs. n.º 3).*

*Temporariamente, o meu agregado familiar passa a ser constituído por mim, a minha filha mais velha, ..., menor de 16 anos, e o meu filho mais novo, ..., menor de 2 anos (Vide doc. n.º 4).*

*Assim, ao abrigo do princípio de proteção na parentalidade, venho pela presente requerer que o meu **horário de trabalho seja flexível**, nos termos da concessão de um horário flexível, previsto na alínea p) do art. 35º do Código do Trabalho e regulada nos artigos 56º e 57º do mesmo diploma legal.*

*Prende-se o presente pedido com o facto, do meu filho ficar na creche do Centro ..., das 7h às 19h (Vide doc. n.º 5), razão pela qual, se tornará muito difícil conciliar o meu horário de trabalho atual com o horário disponível da creche.*

*Com a ausência do meu marido, é notória a falta de apoio na assistência à criança, quando não tenho como contratar quem fique com ela, tornando a situação insustentável, principalmente no horário noturno que me foi atribuído.*

*Nos termos do art. 57º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, solicito que a carga horária diária seja distribuída no período das **9h30 às 17h30**, com uma hora de almoço, de modo a poder estar à noite com o meu filho, **por***



*um período de 3 meses, com possibilidade de prorrogação nos termos do n.º 9 da mesma disposição legal.*

*Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, a modalidade de horário flexível, caso seja diferido o presente pedido, terá **início a 27 de julho de 2013**, para cumprimento da obrigação legal da antecedência de 30 dias do pedido.*

*Aproveito para incluir, anexa à presente carta, a Declaração, exigida nos termos do art. 57.º, n.º 1, al. b) do Código do Trabalho (Vide doc. n.º 6).*

*Certa da V. compreensão e sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,*

*A Trabalhadora,*

*(...)*

*Em anexo: 6 documentos (...)"*

- 1.3.** Pela entidade empregadora foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, rececionada por esta em 22.07.2013, nos seguintes termos:

*"(...) Ex.ma senhora,*

*Acusamos a receção da V/ carta em que pede a substituição do seu atual horário por um horário flexível.*

*Pese embora o enquadramento jurídico que faz à sua situação, a verdade é que a empresa não tem condições de adequar todo o seu apertado aparelho de trabalhadores de forma a satisfazer o seu pedido.*

*Nos termos do art. 57.º n.º 2 do Código do Trabalho a recusa do empregador é legítima quando existam fundamentos em exigências imperiosas da empresa ou ocorra urna impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*No caso em concreto, esta empresa tem a seu cargo **14 funcionários** mas **apenas duas são responsáveis pelo setor da cozinha**, onde V. Exa. se enquadra. **Essas duas funcionárias estão connosco há mais de dez anos** e praticam este horário desde sempre, fazendo entre elas uma rotatividade entre estes dois horários: 9H - 17 H e 13H - 22 H.*



*Nos dois turnos em que há necessidade de estar presente um trabalhador apto à cozinha, tem de estar pelo menos uma dessas funcionárias mais antigas uma vez que asseguram a qualidade do serviço e, por isso, entendemos que são imprescindíveis. Isto porque, como compreenderá, a sua falta de experiência e conhecimento necessários para planear e organizar os almoços não a habilitam a substituir qualquer uma das suas colegas sob pena de arriscarmos um serviço deficiente e com prejuízo para a empresa.*

*A única possibilidade de podermos atender ao seu pedido passará por contratar um novo trabalhador numa altura em que a empresa se debate essencialmente com a sua sobrevivência.*

*Comprendemos as suas dificuldades mas, para atender o seu pedido, pomos em risco 13 postos de trabalho, o que não nos parece justo.*

*Sendo, pelo exposto, nossa intenção recusar o V/ pedido, esperamos a sua compreensão, subscrevendo-nos,*

*Um gerente, (...)*”.

- 1.4.** No dia 25.07.2013 a trabalhadora veio apresentar apreciação à intenção de recusa, como segue:

*“(...) Exmos. Senhores,*

*Comunico a receção de V. carta, com o assunto “Pedido de Horário Flexível”.*

*Reitero, junto de V. Exas., a possibilidade de ser dispensada do trabalho noturno, pelo período de 3 meses, para poder cuidar de meu filho de 2 anos.*

*Entendo o transtorno que o meu pedido pode trazer à V. empresa, contudo pretendia que V. Exas. entendessem que não tenho quem cuide do meu filho durante a noite, visto que o meu marido, que tornava possível o horário de trabalho estipulado ab initio, se encontra fora do país.*

*De referir que, o pedido de horário flexível que solicitei é apenas por um curto período de três meses, por isso, acreditando na V. boa-fé e,*



*apelando ao equilíbrio entre a organização da V. Empresa e a minha vida familiar, solicito que reconsiderem o de horário que requeri.*

*Certa de que V. Exas. não deixarão de dar a melhor atenção a este assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,*

*A Trabalhadora (...)*”.

- 1.5. 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 ( ...)*” .

## 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 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 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( até ao limite dos 12 anos) ;*

*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.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.5.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora, verifica-se que foi solicitado ao empregador, por escrito, para prática de horário com flexibilidade das 9:30 h às 17:30 h, durante o curto prazo de três meses, possibilitando assistência ao filho



menor de 2 anos de idade, face à necessidade do pai da criança se ausentar, pelo referido período de tempo, ao estrangeiro, e aquela não ter onde deixar a criança, após o fecho da creche que ocorre às 19 horas.

A trabalhadora apresentou declaração da junta de freguesia relativamente ao seu agregado familiar e outra onde declara viver em comunhão de mesa e de habitação com o filho.

- 2.6.** A entidade empregadora visa recusar o pedido, ponto 1.3 do parecer, nomeadamente “ (...) *tem a seu cargo 14 funcionários mas apenas duas são responsáveis pelo setor da cozinha ( ...)* “ verificando-se, desde logo, como não suficientemente explicada ou fundamentada a intenção de recusa, na medida em que não explica ou comprova a organização das trabalhadoras/es na cozinha pois que, da análise do quadro de pessoal e do mapa do horário de trabalho, anexos ao processo a solicitação da CITE, ali laboram 6 trabalhadoras: 1 cozinheira de terceira, outras cinco detentoras da categoria de ajudantes de cozinha – ajudantes de todas as secções – como a trabalhadora ora em causa. Também se poderá configurar desproporcionada, porque não explicada, a ideia de que o pedido da trabalhadora pode por em causa a manutenção dos 14 postos de trabalho.

- 2.6.1.** Da análise de todo o processo conclui-se que a entidade empregadora não logrou concretizar, como devia, que turnos ficariam a descoberto no caso de deferimento do pedido da trabalhadora.

Acresce que esta tem, sempre, que praticar o seu horário de trabalho normal, sem qualquer redução, e aquela fixar-lhe uma plataforma fixa dentro do limite indicado no pedido : “(...) *das 9h30 às 17h30, com uma hora de almoço (...)*” . À trabalhadora caberá, pois, gerir as respetivas plataformas móveis.



2.7. Na sequência de todo o exposto, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, nem concretiza suficientemente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., Lda, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora...

3.2. Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade 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 disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013**