

## PARECER N.º 40/CITE/2013

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

..., S. A.

Processo n.º 128 – FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** Em 05.02.2013 a CITE recebeu da ..., S.A, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa de um pedido de horário em regime de flexibilidade, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pela trabalhadora ..., contratada a termo desde 02.01.2013.

**1.2.** Para o efeito a entidade empregadora, juntou cópias, como se transcreve:

- ... - *Cópia do pedido da trabalhadora de alteração do horário atual para um horário flexível, datada de 15 de janeiro de 2013 (Anexo 1);*
- - *Cópia da carta da ..., S.A. a fundamentar os motivos da impossibilidade de satisfazer o pedido da trabalhadora, datada de 24 de janeiro de 2013 (Anexo 2);*
- - *Cópia da carta da trabalhadora a solicitar envio do processo da mesma à C.I.T.E. - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, datada de 30 de janeiro de 2013 (Anexo 3) ... ;*
- - *Cópias do contrato de trabalho celebrado entre a ..., S.A. E a trabalhadora, ... do Horário Geral da Empresa ... e ... dos Horários da janeiro e fevereiro do departamento onde a trabalhadora exerce funções .... a solicitação da CITE.*

1.3. No requerimento, com data de 15.01.2013, a trabalhadora solicita o seguinte:

*... Exmo. Sr. Diretor da Área de Controlo de Crédito e Cobranças*

*Em face da reestruturação do departamento e das constantes alterações de horário, eu, ... venho dizer quanto segue:*

1.º

*Aquando da minha entrevista foi-me proposto um conjunto de situações laborais, que passava nomeadamente por horários rotativos, leia-se, um turno das 9h às 18h e um segundo turno das 12h às 21h, alternado semanalmente.*

2.º

*Nessa altura foi explicado da minha parte que sendo o meu marido militar, que nas semanas que estaria no turno das 12h às 21h teria algumas restrições que passavam por troca de horário compatível e que me garantisse e assegurasse a minha deslocação para ir buscar o meu filho menor de 12 anos, à creche, mesmo estando o pai ausente devido ao exercício das funções militares (na qual tem de ter permanente disponibilidade como refere no Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 JUN artigo 14.º do Estatuto Militar, como por exemplo serviços de 24 horas), dado que o horário da creche é das 7h às 19h.*

3.º

*Nessa data não houve qualquer objeção por parte da empresa, que decidiu contratar-me e iniciei funções a 02 de janeiro 2012.*

4.º

*Há sensivelmente 4/5 meses a rotação de horário acima descrito alterou-se, pelo que a rotatividade dos turnos passaram a ser de duas em duas semanas, aplicando-se atualmente esta regra apenas para alguns trabalhadores.*

5.º

*Sendo que este horário já me causava grandes dificuldades para assegurar os cuidados necessários ao meu filho menor.*

6.º

*Não obstante que aquando da receção do horário de janeiro, todo o mês continha o horário das 12h às 21h com exceção da semana de 7 a 12, e mesmo assim o dia 7 consta como folga e o dia 12 com o horário das 12 h às 21h.*

7.º

*Como é sabido “o trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal”, conforme o disposto no artigo 221 n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

8.º

*O que não está a acontecer na semana em epígrafe, e que constitui contra ordenação grave de acordo com o n.º 7 do mesmo artigo.*

9.º

*Assim, na medida do possível, solicito que seja revisto o meu horário laboral por um horário flexível (das 9h às 18h de segunda a sexta feira por um período não inferior a um ano), que me permita garantir a segurança, bem-estar e cuidados emergentes com o meu filho menor, baseando-me novamente no Código do Trabalho, pelo disposto nos artigos 56 n.º1,2 e 3 artigo 57, artigo 212 n.º1 e 2, artigo 217 n.1,4 e 5.*

10.º

*Em anexo envio atestado de residência em que comprovo que o meu filho reside comigo em comunhão de mesa e habitação assim como declaração em como o meu marido não esta a usufruir do mesmo regime de trabalho flexível.*

*Peço deferimento no prazo de 20 dias, conforme artigo 57 n.º3 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do referido artigo.*

*Atenciosamente, ...*

- 1.4.** A entidade empregadora, na intenção de recusa, com data de 24.01.2013, diz o seguinte:

*... Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da vossa carta sobre o assunto em epígrafe, datada de 15 de janeiro de 2013, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Face à sua exposição na carta mencionada, cumpre-nos informar o seguinte:*

1.º

*No passado dia 2 de janeiro de 2012 foi assinado entre si e a ..., S.A. um Contrato de Trabalho a Termo Certo, pelo prazo de 1 ano, renovando-se este por períodos iguais.*

2.º

*O Contrato acima mencionado estabelece no ponto III “(...) um horário de trabalho de 40 horas semanais, em regime de turnos, com folgas rotativas”, não havendo qualquer menção à rotatividade dos mesmos.*

3.º

*De acordo com o artigo 220.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho por turnos ‘qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo.*

4.º

*Por outro lado, a forma como o trabalho é organizado pode ser alterada pela empresa, de modo a ajustar a sua atividade comercial às vicissitudes internas e externas (p. ex. as necessidades do mercado ou a necessidade de redução de atividade).*

5.º

*É facto comprovado que, comparando a produção do turno da manhã (09H-12H) com o turno da noite (18H-21H), verifica-se um aumento de aproximadamente mais 20% nas chamadas com sucesso neste último.*

6.º

*Acresce ainda que a alteração por si pretendida não se ajusta aos períodos de funcionamento e distribuição de recursos humanos pelos mesmos que a empresa entende serem os que melhor respondem às necessidades de serviço.*

*Assim,*

*Tendo em consideração o período particularmente crítico que a empresa atravessa, fruto da atual conjuntura económico-financeira, em que o número de Clientes inadimplentes cresce significativamente obrigando-nos, entre outras medidas, a reforçar as ações de controlo de crédito e cobranças, somos a indeferir o pedido que nos endereçou, ao abrigo do art.º 57.º, n.º 2.*

*Atentamente ...*

**1.5.** No dia 30.01.2013, a trabalhadora apresenta a seguinte apreciação à recusa:

*... Assunto: PEDIDO DE HORÁRIO FLEXIVEL*

Exmo. Senhores

*Acuso a receção da vossa carta sobre o assunto em epígrafe dia 29 de janeiro de 2013.*

*Face à intenção de recusa referente ao meu pedido de horário flexível que havia anteriormente solicitado de acordo com o artigo 57 n. 2 na qual referi as razões devido às quais fiz tal pedido, esse artigo indica: “a empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável.”*

*A empresa alega que o horário por mim “pretendido não se ajusta aos períodos de funcionamento e distribuição de recursos humanos pelos mesmos que a empresa entende serem os que melhor respondem as necessidades do serviço”, no entanto informo que o departamento onde me enquadro funciona das 9h às 21h. É também referido que a razão fundamental para a recusa se baseia no período crítico que a empresa atravessa fruto da atual conjuntura económico-financeira devido à qual a empresa se vê obrigada a reforçar as ações de controlo de crédito e cobranças, o que significa que a empresa está essencialmente focada única e exclusivamente nos lucros da empresa e necessidades da mesma deixando de parte a hipótese de conciliação entre a minha vida familiar e profissional, esquecendo desta forma os seguintes Artigos do Código do Trabalho: Artigo 212 n.º 2 alíneas a) e b); artigo 217.º nº 4 e 5; artigo 221.º n.º 2.*

*Mas pegando na própria justificação da empresa e apesar de existir uma maior produção entre as 18h e as 21h, não seria na mesma conveniente que existisse um horário de cobrança mais alargado?*

*O que questiono é que se existisse contacto ao cliente entre as 9h e as 21h como já foi feito anteriormente não se teria uma “janela” de tempo muito superior de contactos de modo a contactar todos e quaisquer os clientes independentemente da sua disponibilidade horária (Ex: Empresas ou clientes com turnos, idosos etc.)?*

*Mais informo que em parte alguma do meu pedido coloquei em causa a legalidade do contrato de trabalho nem o cumprimento do artigo 220 por vós referido, de qualquer modo o mesmo contrato refere no ponto XII que:” Em tudo o que seja omissis neste contrato, aplicar-se-ão as normas constantes da Lei n.º 7/09, 12 fevereiro, que aprova a Código do Trabalho e de mais legislação laboral específica*

*aplicável “. A intenção do meu pedido prende-se apenas com o facto de me estar a ser impossibilitada a hipótese de prestar os cuidados indispensáveis ao meu filho tendo que obrigatoriamente optar pela família ou pelo emprego.*

*Desta forma solicito que seja pedida uma apreciação ao meu pedido e á vossa resposta pela entidade competente como consta o artigo 57.º n.º 4 e s.*

*Atentamente, ...*

## 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 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

...1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.... .*

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

... 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a)...

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da 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.** A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme dispõe o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

*...c) 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; ...*

**2.4.** No Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são assegurados estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, 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) ....*

**2.4.1.** 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....*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** 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...

- 2.4.4.** 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*”.
- 2.4.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:
- ... a) ...;
- b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. ....*
- 2.5.** 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 trabalhadoras 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, não bastando para tal alegá-las sem comprovar ou demonstrar, como fez a entidade empregadora ao limitar-se a mencionar: ... *período particularmente crítico que a empresa atravessa, fruto da atual conjuntura económico-financeira, em que o número de Clientes inadimplentes cresce significativamente* ... ficando por concretizar, por exemplo, em que se traduz o período crítico a que alude; explicar quais os períodos de trabalho que ficariam a descoberto se o pedido da trabalhadora fosse deferido; ou a razão pela qual não

poderia adaptar os horários existentes, face ao número de trabalhadoras e trabalhadores - 17 - inseridos no departamento ora em causa.

### **III – EM CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela ..., S.A, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
  
- 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 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013**