



PARECER N.º 56/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no 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 172 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.02.20, a CITE recebeu do ... – Distribuição Alimentar, S.A., com sede na Rua ..., ..., ... Lisboa, um pedido de parecer prévio a emitir nos termos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ...
- 1.2. O pedido da trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 2013.01.09, foi apresentado nos seguintes termos:

Pontinha, 9 de janeiro de 2013

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a ... de 16 meses, fazendo parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa (doc.1).



A ... frequenta uma ama, Sr. ..., na morada sita na Av. ..., Lote ..., ... Vale Grande, no horário das 7:00h às 19:00 h. (doc.2).

O pai da ... não vive connosco, conforme consta da declaração referida em doc. 1, assim como por motivos profissionais encontra-se a trabalhar e a residir no estrangeiro, mais precisamente em Londres.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam sair até às 17:30 horas, (considerando que trabalho em regime de Part-time de 4h por dia), de 2.^a a 6.^a feira, estando disponível para praticar qualquer horário aos Sábados, Domingos e Feriados.

O pedido, atrás mencionado, tem em atenção os tempos de deslocação do trabalho até ao estabelecimento de ensino, que tem em média a duração de 1 hora e 30 minutos.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT. Com os melhores cumprimentos

Atentamente

(Ass. da Trabalhadora)

...

Anexo: Citados documentos. (¹)

¹ Cópia de um Atestado, do presidente da Junta de Freguesia da Pontinha a referir que a Trabalhadora vive com a sua filha menor, nascida em 2011.08.04 e ainda a cópia de



- 1.3. Mediante comunicação datada de 2013.01.29, entidade empregadora comunicou à Trabalhadora a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

Assunto: Resposta a pedido de flexibilidade de horário

Exma. Senhora,

*Acusamos receção da V/carta datada de **28.09.2012** pela qual nos solicita a flexibilização do V/horário de trabalho decorrente de responsabilidades familiares que detém, nomeadamente, filho menor de 12 anos.*

Neste sentido, somos pela presente a comunicar a V/Exa. a intenção da N/Empresa em indeferir o V/pedido.

Esta decisão funda-se no facto de se tornar incomportável à boa gestão da N/loja conceder um adicional horário flexível, dado o elevado número colaboradores em situação análoga. De notar que, à presente data, na V/loja encontram-se 15 colaboradores com horários flexíveis acordados, o que obriga a um enorme esforço em termos de organização de recursos humanos na V/loja, decorrente da existência em todas as secções da V/loja se encontram colaboradores com horários flexíveis.

Na verdade, na V/Secção, de uma equipa composta por 10 colaboradores, apenas têm disponibilidade para efetuar horários com saída após as 17H00, 7 destes colaboradores, dadas as limitações horárias dos restantes 3. Acresce ao exposto que por dia existem, em média, dadas as exigências horárias, 3 a 4 colaboradores de folga.

Sucede ainda que, em virtude as vendas que a V/loja regista no período da tarde, se torna necessário assegurar o funcionamento de, pelo menos, 5 caixas para registo de compras até ao fecho da loja. Mais se informa que, face ao elevado número de pedidos de transferência que tem a N/Empresa registado no decurso dos últimos

declaração de uma Ama, datada de 2012.12.21 a referir o horário do seu exercício de atividade como ama entre as 7h00 e as 19H00.



meses, decorrentes na sua esmagadora maioria de responsabilidades familiares, torna-se impossível para a encontrar, à presente data, um outro estabelecimento que se enquadre melhor com as necessidades horárias de V/Exa.

Em face do exposto, entende a N/Empresa pelo indeferimento do V/pedido de horário flexível, com fundamento em exigência imperiosas de gestão, uma vez que o deferimento do presente pedido colocaria em causa a boa gestão da secção de Frente de Loja, da qual faz parte.

Informamos ainda que terá V/Exa. o prazo de 5 (dias) após a receção desta carta para se pronunciar sobre a presente decisão, prazo findo o qual será a presente enviada para a Comissão para a Igualdade de no Trabalho e no Emprego (CITE), a fim de obter parecer prévio à decisão final de indeferimento.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos,

(Direção de Gestão Administrativa & ...)

(Ass.)

- 1.4.** Na sequência da comunicação da intenção de recusa, veio a trabalhadora a remeter à sua entidade empregadora, que a recebeu a 2013.02.01, a sua apreciação sobre a intenção de recusa, efetuada nos seguintes termos:

... — Distribuição Alimentar, SA.

Rua ..., ...

... Lisboa

R/AR

Pontinha, 31 de janeiro de 2013

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa carta datada de 29 de janeiro de 2013.

Aproveito para retificar a vossa missiva no que diz respeito à data



da minha comunicação datada de 9 de janeiro de 2013 e não 28.09.2012, como informam.

Venho por este meio, reiterar o meu pedido expresso na minha comunicação.

Perante o horário que me foi colocado por V.Exas., onde terei que entrar ao serviço às 17 30 h e sair às 21 30 h, tal como tiveram oportunidade de confirmar não tenho alternativa, a quem deixar a minha filha.

Compreendo não ser um pedido fácil de gerir, mas deparo-me com este dilema na minha vida, porque naturalmente necessito continuar a manter o meu posto de trabalho e por outro lado tenho urna filha menor à minha responsabilidade e que perante a situação, só com o apoio de V.Exas., conseguirei compatibilizar a minha vida pessoal com a vida profissional.

Fico a aguardar com expectativa que possam V.Exas. reconsiderar a vossa decisão. Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos

Atentamente

...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” determina:



“(...) 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.** Nos artigos 67.º e 68.º do mesmo diploma fundamental da nossa ordem jurídica consagra-se ainda que:

“(...) 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 ainda que:

“(...) 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.** O Código do Trabalho (CT) determina no artigo 33.º, sob a epígrafe “*Parentalidade*”, o seguinte:

“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.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o artigo 56.º do mesmo Código, sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, determina:



“(...) 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”.

2.5. 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 o seguinte:

“(...) 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 - (...).

10 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.



- 2.7.** Enunciadas as normas legais que regulam o direito a um pedido de trabalho em regime de horário flexível, importa por último assinalar que a *entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pelo artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.8.** Nestes termos, 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 trabalho no 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.
- 2.9.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar pelo pedido da trabalhadora, nomeadamente os elementos referidos na alínea a) e na subalínea *i)* da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é de referir que a trabalhadora:
- não indica o prazo pelo qual a autorização deve ser concedida;
 - junta um Atestado da respetiva Junta de Freguesia a referir que a menor sua filha integra a composição do seu Agregado Familiar.



- 2.9.1.** No que respeita à falta da indicação por parte da requerente do prazo previsto para a vigência da autorização para o trabalho em regime de horário flexível, é de assinalar que a CITE tem assumido que nessa situação, se deverá entender que a trabalhadora pretende aquele horário até aos 12 anos de idade da sua filha, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido e sem prejuízo de a trabalhadora indicar outro prazo inferior.
- 2.9.2.** No que respeita à declaração legalmente exigida quanto à comunhão de mesa e habitação do menor com a trabalhadora requerente, é de considerar que o requisito legal está igualmente preenchido porquanto o atestado é explícito a referir como fonte do que atesta as próprias declarações da trabalhadora requerente, para além de prova documental.
- 2.10.** No que importa aferir quanto à observância pela entidade empregadora dos prazos determinados pelos números 2 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, respeitantes quer ao prazo para a comunicação da intenção de recusa do pedido ao trabalhador, quer ao prazo da remessa do processo à CITE, decorrido o prazo para pronúncia da trabalhadora, é de constatar que a entidade não respeitou o prazo máximo de remessa para a CITE do processo, porquanto foi ultrapassado o prazo legal ⁽²⁾ de 5 dias a contar do final do prazo legalmente concedido para a trabalhadora apreciar a intenção de recusa do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, pelo que o pedido, à luz da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se aceite nos seus precisos termos.

² Vide supra os n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



2.11. Por último, sem prejuízo da conclusão prejudicial à intenção da entidade empregadora referida na parte final do ponto anterior, cumpre referir ainda o seguinte:

2.11.1. O presente pedido de horário é atendível como um legítimo pedido de horário flexível, apesar de a trabalhadora ter como período de trabalho apenas 4 horas. Com efeito, sendo esse o seu período normal de trabalho, é pertinente o reconhecimento do seu direito a ter horário de trabalho que concilie a vida profissional com a vida familiar.

2.12. Por último, no que respeita aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora e da necessidade legalmente determinada de aqueles assentarem em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, é de atender ao seguinte:

2.12.1. O pedido da trabalhadora visa obter uma autorização, nos seguintes termos: que lhe fosse atribuído um horário flexível tendo como hora máxima as 17h30 de segunda a sexta-feira, estando disponível para praticar qualquer horário aos sábados, domingos e feriados.

2.12.2. Na comunicação da entidade empregadora em resposta ao pedido, a fundamentação adianta a insuficiência do número de colaboradores existentes para assegurar os horários após as 17h00, considerando a falta de disponibilidade de alguns e a necessidade de gozo de folgas de outros, sendo ainda necessário assegurar o funcionamento de pelo menos 5 caixas para registo de compras até ao fecho da loja, sendo a transferência para outro estabelecimento, por terem sido elevado o número de pedidos de transferência, com fundamento em atendimento de responsabilidades familiares.



2.12.3. Não obstante, é de considerar que a fundamentação em razões imperiosas do funcionamento da empresa para recusar o pedido, apesar dos factos oferecidos, não oferece quaisquer elementos particularmente decisivos para uma aferição da fundamentação de recusa, nomeadamente, desde logo, a categoria profissional da trabalhadora, o horário de funcionamento do estabelecimento, o horário de abertura ao público, o quadro de pessoal do estabelecimento, os horários que na secção da trabalhadora que são praticados.

2.12.4. Desprovido destes elementos factuais, com tal insuficiência de dados para analisar os fundamento da recusa, não estivesse desde logo prejudicada a recusa do pedido pelo incumprimento de prazos de remessa do processo pela entidade empregadora à CITE, certamente que a CITE teria fundamento para emitir parecer desfavorável à recusa por falta de demonstração de a recusa ter fundamento em razões imperiosas do funcionamento da empresa.

2.13. Nestes termos, tendo a entidade empregadora remetido à CITE o processo relativo ao pedido de horário flexível em data ulterior ao termo do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido é considerado aceite e o parecer da CITE é desfavorável à intenção da entidade empregadora.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... – Distribuição Alimentar, S.A., ao pedido de autorização de

trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., considerando que o mesmo está aceite nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**