



PARECER N.º 65/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 Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ...

Processo n.º 249 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 8 de março de 2013, a CITE recebeu do Presidente da Direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de Tripulante de Ambulância de Transporte de Doentes, desde 15.03.2007, 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 recebido pela entidade empregadora em 07.02.2013, acompanhado de declaração do horário de funcionamento da creche que a menor frequenta e atestado de residência e composição de agregado familiar;

- Fundamento da intenção de recusar o pedido de revisão de horário de trabalho recebido pela trabalhadora em 01.03.2013;
- registo dos CTT e talão de receção preenchido pela trabalhadora.

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, em 04.02.2013, consta o seguinte:

... Venho por este meio, pedir que o meu horário seja revisto dentro do horário do infantário da minha filha de 2 anos, junto anexo o horário atual do infantário. Não tenho disponibilidade familiar para os horários que me foram impostos, nem disponibilidade financeira para pagar uma ama aos sábados e tenho mais dois filhos em idade escolar.

Estou abrangida pela lei: artigos 56.º e 57.º do decreto-lei n.º 7/2009.

Agradeço que analisem a minha situação.guardo uma resposta o mais breve possível.

Anexo copias de:

Horário do infantário.

Declaração do agregado familiar.

Sem mais assunto ...

1.3. Na intenção de recusa a entidade empregadora vem dizer:

... 1. ... vem solicitar que seja revisto o seu horário de trabalho «dentro do horário do infantário» da sua filha de 2 anos, indicando como fundamento que não tem «disponibilidade familiar» para o cumprimento do seu atual horário, nem «disponibilidade financeira para pagar uma ama aos sábados» e que tem «mais dois filhos em idade escolar». Alega ainda que está abrangida pelos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Junta um Atestado da Junta de Freguesia de ... «para/bis comprovativos da composição do seu agregado familiar», emitido em 10 de maio de 2012, donde consta que o seu agregado familiar é composto pelo



cônjuge ... e por 3 filhos, ..., nascida em 19.03.1998, ..., nascido em 02.06.2001, e ..., nascida em 27.10.2010.

Junta também uma Declaração emitida em 8 de janeiro de 2013 por ..., Unipessoal, Lda., donde consta que a filha ... se encontra ali inscrita a frequentar a valência de creche e que tem o horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 07:00 horas às 19:00 horas e se encontra encerrada nas seguintes datas: feriados nacionais, dia de Carnaval, feriado municipal de Loures, e de 15 a 31 de agosto.

2. A Requerente foi contratada pela Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de ... (...), em 15 de março de 2007, para desempenhar as funções inerentes à categoria de Tripulante de Ambulância de Transporte de Doentes, que inclui o transporte de doentes para o tratamento de hemodiálise.

A ... tem 4 equipas afetas a este serviço, sendo cada equipa constituída por um motorista e um tripulante.

Em face das necessidades dos utentes a quem a ... presta serviço, foram criados três horários por semana, sendo um das 7:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, ao qual foram afetas duas equipas: um horário das 8:30 às 17:30 horas, de segunda a sexta-feira, ao qual foi afeta uma equipa: e um horário das 12.00 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, e ao sábado das 7:00 às 19:00 horas, ao qual foi afeta uma equipa.

Cada equipa faz, duas semanas seguidas, o horário das 7:00 às 17:00 horas, na semana seguinte faz o horário das 8:30 às 17:30 horas e na quarta semana faz o horário das 12.00 às 19 horas de segunda a sexta-feira e ao sábado das 7:00 às 19:00 horas, voltando na quinta semana ao horário das 7:00 às 17:00 horas.

Com esta rodagem pelos horários, cada equipa só trabalha aos sábados de 4 em 4 semanas.

3. O artigo 56.º n.º 1, do Código do Trabalho estabelece que «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»

Para o exercício deste direito, estabelece o artigo 57.º que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.».*

4. A Requerente limita-se a pedir a revisão do seu horário de trabalho, dentro do horário do infantário da sua filha de 2 anos, sem escolher as horas de início e termo do período de trabalho num regime de horário flexível.

Parece inferir-se da sua carta, pela referência que faz a não ter «disponibilidade financeira para pagar uma ama aos sábados», que a motivação do seu pedido é a prestação de trabalho no horário de sábado, que querará ver alterado.

A verdade é que só trabalha ao sábado num período de quatro em quatro semanas.

Acresce por outro lado, que o cônjuge da requerente ..., que é também trabalhador da ... tem um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, uma semana das 7.00 às 16:00 horas e outra semana das 8:00 às 17:00 horas, portanto, sem trabalhar ao sábado.

Como acima se deixou exposto, a Requerente está integrada numa equipa composta por um motorista e um tripulante de ambulância que por sua vez se integra num conjunto de 4 equipas distribuídas num horário rotativo imposto pelas necessidades dos utentes que são doentes transportados para fazer o tratamento de hemodiálise.

A ... não tem possibilidade de alterar os horários das equipas, já que



estes, como se disse resultam das necessidades dos utentes transportados nas ambulâncias, e não dispõe de outro trabalhador que possa substituir a ... na equipa em que esta está integrada.

5. Assim e em conclusão, para não pôr em causa a atividade social desenvolvida e o funcionamento do serviço prestado aos doentes, a ... tem de recusar o pedido de revisão do horário de trabalho da ...

Deliberado em reunião de direção, realizada em vinte e dois de fevereiro de dois mil e treze.

A Direção...

- 1.4.** A trabalhadora não apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível por si requerido.

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 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. (…)*”.

2.4. 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. Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos ... *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 na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.6. Da análise do pedido elaborado pela trabalhadora e relativamente ao requerimento por ela apresentado de referir que por não se encontrar



especificada a hora de início e termo do período normal de trabalho diário escolhido, se pode concluir ser das 7 às 19 horas, horário da creche frequentada pela menor ao seu cuidado. Também, por não constar o prazo previsto de duração da execução do horário pretendido presume-se que tal se estenderá até à criança perfazer 12 anos de idade tal como tem sido deliberado pela CITE em reuniões anteriores.

- 2.7. A entidade empregadora vem alegar em sede de recusa nomeadamente que: *... não tem possibilidade de alterar os horários das equipas, já que estes, como se disse resultam das necessidades dos utentes transportados nas ambulâncias, e não dispõe de outro trabalhador que possa substituir a ... na equipa em que esta está integrada. Não poderá pois dada a natureza das funções exercidas pela trabalhadora e a natureza social da atividade da entidade empregadora ... pôr em causa ... o funcionamento do serviço prestado aos doentes, ...* Tal como fundamenta a entidade empregadora e se trancreve no ponto 1.3. deste parecer.
- 2.8. Tendo em conta o teor do requerimento apresentado pela trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, o fundamento da intenção de recusa da entidade empregadora reproduzido no ponto 1.3, afigura-se como imprescindível para salvaguarda da missão e funcionamento do serviço que as equipas constituídas pela entidade empregadora tenham horários fixos e as ambulâncias circulem com as equipas correspondentes – **exigências imperiosas do funcionamento do serviço** – tal como prevê o n.º 2 do artigo 57.º do CT, não podendo compadecer-se a execução do regime de flexibilidade como a trabalhadora pretende com a atividade social prestada aos utentes pela entidade empregadora.

Convirá acrescentar que no caso ora em apreço tal como é referido na fundamentação da recusa: *... o cônjuge da requerente ..., que é também*



trabalhador da ... tem um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, uma semana das 7.00 às 16:00 horas e outra semana das 8:00 às 17:00 horas, portanto, sem trabalhar ao sábado.... donde pode aferir-se a conciliação das responsabilidades familiares no seio da familiar.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ..., respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua 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 atribuída à trabalhadora, sempre que possível, o maior número de vezes, o turno que mais se adequa ao horário de funcionamento da escola da criança que a trabalhadora visa acompanhar, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) QUE DITARAM PARA A ATA, EM CONJUNTO, A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“De acordo com os elementos carreados para os autos a empresa não



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

demonstrou efetivamente que existe uma impossibilidade objetiva de concessão de um horário compatível com o horário da creche que a trabalhadora entregou com o seu pedido, não estando assim em concordância com os fundamentos da recusa. Daí a expressão do nosso voto contra.”