



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

PARECER N.º 401/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora: ...

Processo n.º 1132 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 06.11.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., auxiliar de serviços gerais desde 17.10.2001, 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, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Análise do Pedido de horário flexível da trabalhadora...

Exmos Senhores:

Em cumprimento 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, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exas o processo de atribuição de “horário flexível” da nossa trabalhadora supra referida, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

- 1. Horário da trabalhadora com a categoria profissional de ajudante de cozinha. (Doc. 1)*
 - 2. Requerimento/carta apresentada pela trabalhadora a solicitar que lhe seja concedido o horário flexível (Doc.2)*
 - 3. Resposta desta Instituição ao pedido formulado pela trabalhadora. (Doc. 3)*
- Não se junta a resposta da trabalhadora à carta desta Instituição, em que apresenta os motivos do indeferimento, por a mesma trabalhadora não ter respondido. (...)”.*

- 1.2.** A trabalhadora no pedido, recebido pela entidade empregadora em 07.10.2014, solicita o seguinte:

“(...) À Mesa Diretiva da

...

...

...

Exmos Srs.:

Na sequência da visita das técnicas da ACT à ... no sentido de ultrapassar o diferendo que separa a Mesa Diretiva dessa IPSS da subscritora, consistindo esse dissenso no facto de, por contrato celebrado em 16/10/2001, foi estabelecido um horário de trabalho de quarenta horas semanais de Segunda a Sexta-feira então na categoria profissional de auxiliar de serviços gerais;

no qual a ... figura como empregadora e a subscritora como trabalhadora. Durante esses quase treze anos exerci as minhas funções no centro Infantil da referida instituição, cumprindo o horário estabelecido no contrato, em oito horas diárias de Segunda a Sexta-feira, para as ditas 40 horas semanais.

Por razões conhecidas ou estabelecidas pela Mesa Diretiva dessa Instituição pretende-se que a subscritora passe a cumprir um horário de trinta e nove horas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

semanais, mas não de Segunda a Sexta-feira, podendo coincidir com Sábados, Domingos e Feriados.

Sucedede que a empregada tem duas filhas menores a seu único e exclusivo cargo:

- ..., porque nascida a 9/12/98 e

-..., porque nascida a 5/6/2005.

Ambas frequentam os respetivos anos do agrupamento de escolas de ..., conforme documento numerado com 1 que se anexa.

E as menores estão exclusivamente a cargo da trabalhadora, uma vez que o pai das mesmas, marido daquela, ..., se encontra ausente desde 2007, no cumprimento de contrato de trabalho na Suíça, conforme documento que se junta numerado com 2.

Perante tais circunstâncias a trabalhadora, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12/02 e suas posteriores alterações invoca em seu favor a necessidade de ser estabelecido um horário de trabalho flexível, igual aquele que vinha exercendo no centro infantil, das 8:30h, às 17:30h com uma hora para almoço das 13h às 14h, durante pelo menos um ano, podendo ser prorrogado por igual período, face à imprevisibilidade do regresso do progenitor das suas filhas da Suíça.

Este horário compagina-se com a necessidade de transporte entre ... e ... de e para o Agrupamento de Escolas de ..., face ao início e ao termo das aulas.

No período pré e pós escolar as referidas menores encontram-se em exclusiva proteção da subscritora, competindo-lhe e sobre ela recaíndo, em exclusivo, entre outros e principalmente, o dever da segurança daquelas menores. (...)"

1.3. Por carta da entidade empregadora, registada pelos CTT rececionada pela trabalhadora em 28.10.2014, consta a seguinte intenção de recusa:

"(...) Exma. Senhora:

...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

...

Assunto: Resposta à vossa carta datada de 06/10/2014 (flexibilidade de horário)

Acusamos a receção da sua carta, datada de 06/10/2014, cujo conteúdo notamos e que nos mereceu a melhor atenção e consideração.

Porém, depois de avaliarmos a sua pretensão, somos a referir que não podemos deferir o seu pedido, porquanto:

- A ... tem por objeto a prossecução de objetivos sociais, existindo à presente data três valências: Lar, Centro de dia e Creche. A ... teve de fazer obras de remodelação na cozinha, ficando esta a servir as três valências, racionalizando assim os meios existentes, e fazendo contenção nas despesas.*

É certo que V. Exa exerce as funções de ajudante de cozinha, sendo que o desempenho dessas mesmas funções foi readaptado em função de existir um único espaço - cozinha - para a confeção das refeições para as três valências.

Os horários da ... não se adequam ao pretendido por V. Exa, já que a semana de trabalho na Instituição é de 39 horas.

Ao aceitar a sua pretensão a Instituição estaria a abrir um grave precedente, já que houve outras trabalhadoras que também tiveram alteração do horário de trabalho e que também foram transferidas para as instalações novas, sendo que esse precedente seria difícil de gerir, dado que existem trabalhadoras com os mesmos problemas.

Ademais a ... tem absoluta necessidade de garantir o funcionamento eficiente dos equipamentos, o que deixaria de existir caso a pretensão de V. Exa fosse aceite, pois, como sabe, está integrada numa equipa a quem compete a confeção das refeições para as três valências da Instituição e isso iria tornar necessário a sua substituição, o que seria, do ponto de vista financeiro inoportável. Dada a natureza das funções que exerce, a flexibilização do horário, causaria enormes transtornos também na gestão dos recursos humanos, pois, isso, implicaria a contratação de uma nova funcionária com a sua categoria profissional, situação



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

que é incompatível, em termos económicos, especialmente neste contexto de recessão económica pelo qual o País está a passar.

Por outro lado, aceitando o pedido de V. Exa, e num cenário de não contratação de nova funcionária, isso determinaria que outra Colega ficasse sobrecarregada, o que do ponto de vista da gestão dos recursos humanos, e da própria gestão da confeção das refeições, trazia grandes transtornos à instituição, pois a parte referente ao serviço de almoços, à confeção e serviço dos lanches e bem assim à confeção e serviço dos jantares seriam seriamente afetadas.

Importa ainda referir que, aceitando-se a sua solicitação e dada a existência de escassez de recursos humanos, tornar-se-ia praticamente impossível a substituição de V. Exa, o que, como pode imaginar, colocaria em sério risco o normal funcionamento da instituição, concretamente, na parte que se refere aos serviços de cozinha.

Ademais, o deferimento da pretensão de V. Exa, poderia mesmo, em última análise, colocar em causa a própria limpeza e higiene do espaço da cozinha, pois faltando uma trabalhadora, esta tarefa básica e essencial em qualquer Instituição que se preze e que presta os serviços como a ..., seria minimizada, o que se tornaria inoportável e afetaria o bom nome e a respeitabilidade da instituição.

Importa ainda referir que a pretensão formulada por V. Exa, nos termos do art.º 56.º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho, não se adapta aos termos que ali se encontram vertidos, já que o horário flexível é aquele em que o trabalhador dentro de certos limites, escolhe as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Aquilo que se encontra formulado por V. Exa, não se ajusta na definição de horário flexível. Com efeito, aquilo que é a pretensão de V. Exa é um horário de trabalho fixo, rígido, qual seja das 8:30h às 17:30h com uma hora para almoço das 13h às 14h.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Se bem atentarmos no horário apresentado por V. Exa, este não apresenta qualquer flexibilidade, pois como supra se referiu, é antes pelo contrário um horário rígido, ou seja, é um horário que de alguma forma está a ser imposto à ...

Veja-se que ao ser deferida a sua pretensão, um dos períodos críticos de funcionamento da Instituição, o do fornecimento das refeições, era seriamente afetado, já que nesse pico maior de trabalho V. Exa estaria na sua hora de almoço. Pelo que cabe perguntar: e quem desempenharia as suas funções nesse período? Ora, dúvidas não temos de que era a credibilidade da ... que seria seriamente afetada, pois, seria impossível os utentes e os familiares destes, entenderem a razão de tão mau funcionamento numa altura crítica de serviço. Digamos mesmo, que é uma situação impensável! Mais, é expectável que a ..., no desempenho das suas atribuições, espere que V. Exa como trabalhadora e dentro do seu horário de trabalho, cumpra com as suas obrigações profissionais, em igualdade de circunstâncias com as outras trabalhadoras, as quais, garantidamente também têm de conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal.

Não podemos também deixar de referir que, de acordo com a sua pretensão, a hora de almoço seria seriamente afetada, bem como a hora do lanche e a do jantar. Repete-se, situação insuportável para a Instituição.

Finalmente de referir que de acordo com o conhecimento desta Instituição, V. Exa tem alternativa em termos familiares, concretamente a avó do menor, a quem pode delegar o seu acompanhamento, sendo certo que também não se encontra devidamente justificada a necessidade de acompanhar o menor.

Certo de que compreenderá as razões supra invocadas, apresento os meus cordiais cumprimentos. (...)."

- 1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação a intenção de recusa, conforme informa a entidade empregadora.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

1.5. Porque para análise do processo, faltavam alguns elementos, nomeadamente o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ora em causa, o quadro de pessoal, anexo A do Relatório Único com tabelas de códigos e respetivas descrições, os horários praticados pela entidade empregadora, a solicitação da CITE, a entidade empregadora, remetendo cópias destes elementos veio dizer o seguinte:

“(...) Assunto: Horário de trabalho da funcionária ..., ..., com sede em ..., com contribuinte n.º (...) A trabalhadora em causa, exercia funções de ajudante de cozinha, no centro infantil, que foi demolido e construído de raiz, entendeu a então direção suprimir a cozinha e juntar tudo na cozinha do Lar, com a deslocação destas funcionárias para a única cozinha.

Com a entrada doutra direção iniciou-se obra no lar principalmente na cozinha com a sua ampliação. Concluídas as obras fizemos a unificação do serviço de cozinha. Assim e porque tínhamos excesso de pessoal no centro infantil com a diminuição do número de crianças, demos a possibilidade de continuidade de emprego desde que aceitassem o serviço lar. Aconteceu com sete empregadas de várias categorias. Até à integração destas nos grupos os serviços funcionavam dentro da normalidade. Após reuniões com todas estas funcionárias e elas terem aceite fazer esta integração, entendeu a direção fazer uma adenda aos contratos para que cada uma ficasse na sua nova categoria sem perda de regalias.

A funcionária em causa estando já integrada no novo regime de trabalho onde se mantém não concordou em assinar e exigiu o horário descrito na sua carta o que é impensável praticar.

De salientar que a cozinha, bem como todos os serviços exceto os administrativos, tem obrigatoriamente que ser diários a fim de manter a assistência quer a idosos internados quer a outras valências.

Após várias tentativas de consenso não foi possível acordo, embora tenhamos dado quatro alternativas de horário, como seguem anexo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Anexos:

Doc1 — Contrato de trabalho

Doc2 — Carta da funcionária

Doc3 — Quadro do pessoal

Doc4 — Horário em vigor nas quatro categorias

Doc5 — Contacto da funcionária em causa

Com os melhores cumprimentos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 disposto no 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 (...)”.*
- 2.2.** 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.”*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.2.1. 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 (...)*” .

2.3. 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 (...)*”.

2.3.1. 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. (...)*”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.3.2. 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 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) (...)”

2.3.3. 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. (...)”.

2.4. 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*”:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

“(...) 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.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. (...)”

2.4.2. 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

“(...) 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) 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.(...)”.

2.5. Da análise de todos os documentos juntos ao processo, constata-se que a trabalhadora foi contratada para exercer as funções de Auxiliar de Serviços Gerais, desde o dia 17 de outubro de 2001, a entidade empregadora refere que aquela exerce funções de ajudante de cozinha, e, no quadro de pessoal consta a existência de pelo menos 4 ajudantes de cozinha, 16 trabalhadores auxiliares de serviços gerais, e ainda cerca de 20 de trabalhadores de limpeza. De referir ainda que nos horários dos ajudantes de cozinha com folga ao sábado e domingo consta o intervalo de descanso de uma hora (das 13 h às 14h).

2.6. Porque a entidade empregadora na resposta ao atual pedido da trabalhadora, anota que existem outras trabalhadoras “*(...) as quais, garantidamente também têm de conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal. (...)*” convirá assinalar e chamar à colação a doutrina assente na CITE e em jurisprudência dos tribunais, nas situações de trabalhadoras/es com necessidade de praticarem horários em regime de flexibilidade, nomeadamente o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.»

Neste sentido, e caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.

- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, 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, podendo 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 concretizar objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.7.1. Na verdade e sem desconsiderar as alegações e documentos enviados à CITE pela entidade empregadora, que se reconhecem e valorizam, afigura-se-nos que os motivos apresentados continuam a não demonstrar suficientemente e a não concretizar em que se traduzem as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, desconhecendo-se, na prática, como é que funciona a empresa, como estão organizados ou articulados os serviços, quantos/as trabalhadores/as existem com a mesma categoria profissional ou equiparada à da trabalhadora, como estão distribuídos os horários pelas/os trabalhadoras/es.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora...
- 3.2.** Além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), a CITE recomenda à ..., que na elaboração dos horários de trabalho facilite à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT, devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**