

## **PARECER N.º 94/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.  
Processo n.º 253 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 10.02.2016, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de supervisora, a tempo inteiro, a exercer funções no posto de abastecimento ... da ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de 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 de fevereiro, com todas as alterações em vigor.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 08/01/2016, a trabalhadora requerente refere o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Supervisora, a tempo inteiro, no posto de abastecimento ... da ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56.º, p1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º, p.1 da Lei n.º

7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições”.

- 1.4. “Tenho uma filha menor de 8 anos (cartão de cidadão em anexo), necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento devido a ausência do meu cônjuge por iniciar funções no estrangeiro”
- 1.5. “O meu cônjuge, após três anos a procura de emprego e face ao fim do subsídio de desemprego no mês de dezembro 2015, alargou o horizonte da procura de emprego ao estrangeiro. Após alguns contactos efetuados em dezembro de 2015 acabou por receber várias propostas de emprego. Após refletir aceitou a proposta de emprego da empresa Speedy para desempenhar as funções de responsável da oficina de reparação de automóveis, na Speedy de Clamart França a dia 11 de janeiro de 2016. O contrato de trabalho sem termo será assinado no dia de início acordado sendo ele dia 11 de janeiro de 2016 (correio eletrónico em anexo)”.
- 1.6. “A minha filha de 8 anos frequenta o 3.º ano na Escola EB1 N.º 2 da Bobadela (Bairro da Petrogal) -- Agrupamento de Escolas de Bobadela e o ATL Nascer do Sol, no Bairro de Petrogal (horário em anexo)”.
- 1.7. “Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 18h00m e de segunda a sexta-feira;”
- 1.8. “Até à data tive a ajuda do meu cônjuge (a trabalhar e no desemprego) para acompanhar a nossa filha. Os meus filhos mais velhos, com 27 e 25 anos respetivamente, ajudavam ocasionalmente quando viviam connosco mas atualmente, estão a viver na casa deles e trabalham na

distribuição alimentar com horários e folgas rotativas impossibilitando qualquer ajuda para levar e a trazer a minha filha de 8 anos a escola”.

- 1.9.** “Solicito desta forma a alteração de horário no prazo máximo de 30 dias, para que possa levar a minha filha à escola/ATL e possa ir buscá-la, enquadrando-me numa área que disponha horários no período acima mencionado, de segunda a sexta, pois aos fins de semana, os estabelecimentos de ensino e ATL não laboram, não tendo onde deixar a mesma.”.
- 1.10.** “Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha previsto no Código”;
- 1.11.** “Solicito cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar a minha filha menor”.
- 1.12.** “Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho”.
- 1.13.** Com data de 25.01.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, tendo sido rececionado pela trabalhadora em 27 de janeiro de 2016, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.13.1.** “Antes de mais informamos de que a carta que dirigiu à Petropovoa, Lda., relativa ao assunto em epígrafe, deveria ter sido dirigida à sua atual empregadora, a ..., Lda.”
- 1.13.2.** “Porquanto, tal como lhe foi comunicado através de carta registada datada de 11/12/2015, (por si recebida, conforme A. R. por si assinado a 15-12-15), deu-se a transmissão do estabelecimento no qual presta trabalho e conseqüentemente, a transmissão dos trabalhadores a ele afetos”.
- 1.13.3.** “No entanto, dado que o controlo societário e a gerência das duas empresas é comum e que não existiram alterações relevantes no modo de funcionamento do estabelecimento”.
- 1.13.4.** “A fim de não protelar mais uma resposta a V. Exa., vem a ..., Lda., sua atual empregadora, informar em resposta à sua prezada carta datada de 8 de janeiro de 2016, o seguinte”.
- 1.13.5.** “Muito embora sejamos sensíveis aos fundamentos que servem de base ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho, não nos é possível aceitá-lo, pelos motivos que infra esclarecemos, os quais pensamos inclusivamente serem já do seu prévio conhecimento”.
- 1.13.6.** “Como resulta da sua carta, vem pela mesma solicitar a flexibilidade do horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja entre as 09h00 e as 18h00 e de segunda a sexta-feira”.

- 1.13.7.** “Ora como bem sabe, pela sua experiência de trabalho no estabelecimento/posto de abastecimento de combustíveis, este funciona com dois turnos, com dois trabalhadores por cada turno”.
- 1.13.8.** O primeiro turno, tem início às 06h00, com um primeiro funcionário e às 07h00, com o segundo funcionário, terminando, para estes trabalhadores, respetivamente às 15h00 e às 16h00”.
- 1.13.9.** “O segundo turno inicia-se, também com dois funcionários, às 15h00 e termina às 24h00”.
- 1.13.10.** “Não sendo como sabe, possível alterar os indicados turnos, com o indicado horário, sem prejudicar gravemente o funcionamento do estabelecimento e da empresa”.
- 1.13.11.** “Mais se diga que, na sua carta exclui a prestação de trabalho durante o fim de semana, o que, também é uma necessidade imperiosa para o bom funcionamento do estabelecimento e da empresa”.
- 1.13.12.** “Pois como sabe os turnos são rotativos e é indispensável que seja executado trabalho aos fins de semana por todos os funcionários, situação que a sua pretensão exclui”.
- 1.13.13.** “Assim, dado que o horário que pretende não é compatível com nenhum dos turnos praticados e exclui o trabalho ao fim de semana”.
- 1.13.14.** “Situações que reputamos exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não nos resta outra solução que não seja a de recusar

a sua pretensão de trabalhar em horário de trabalho flexível, pelo menos nos termos e condições em que o mesmo pedido foi formulado”.

**1.13.15.** “Mais informamos que, do seu pedido não constam algumas das condições exigidas na lei, neste caso no Código do Trabalho, situação que no entanto relevamos.”.

**1.13.16.** Em 02.02.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

**1.13.17.** “Assunto – Resposta a resposta recebida em 27/02/2016 – (flexibilidade de horário de trabalho) ”

**1.13.18.** “Em resposta a carta enviada com data de 25 de janeiro de 2016 (anexo A) pela vossa Excelência, venho esclarecer alguns pontos descritos”:

**1.13.19.** “Desde já peço desculpa de não ter enviado a carta à nova entidade/empresa mas se tratando da mesma gerência não antevi inexactidão mas como a carta lhe foi entregue em mão na reunião solicitada por mim a fim de expor a minha intenções e com a presença do delegado sindical”.

**1.13.20.** “O facto de ter solicitado o horário das 9h00 as 18h00 não invalida qualquer outro horário que me permitindo deixar a minha filha no ATL, que abre as 07h30 da manhã e de ir a buscar antes das 19h30, hora de fecho do ATL (Anexo B) tendo em conta o tempo de trajeto entre o ATL e o posto ... onde desempenho as minhas funções de supervisora. Em relação ao descanso ao sábado e

domingo como lhe descrevi na carta anterior não tenho outra possibilidade porque o meu cônjuge iniciou um novo contrato de trabalho dia 11 de janeiro deste ano no estrangeiro e sem termo (Anexo C). Em mais de vinte anos de trabalho e já tendo 2 filhos com idades atualmente de 25 e 27 anos e de ter sempre desempenhado as minhas funções trabalhando por turnos mas tendo o marido disponível para assegurar o desenrolar normal de vida de uma família ficando com as crianças quando necessário, venho novamente referir que o meu cônjuge esteve desempregado estes últimos 3 anos e com o fim de qualquer ajuda monetária das instituições existente, teve de fazer o necessário a fim de poder assegurar o sustendo da sua família que lhe cabe por direito e por dever. Mas para tal acontecer necessitamos que a Vossa excelência tenha em consideração que em nenhum momento eu quero fugir às minhas obrigações como vossa empregada. Devo-lhe recordar que para além das funções a que o meu posto me obriga a desempenhar, também desempenho (conforme carta assinada) funções bem além do meu cargo, sempre estive presente para apoiar e promover o empenho de todos os funcionários e de enumeres vezes até me propunha em fazer várias tarefas no sentido de colaborar e proporcionar/melhorar o desempenho do posto, melhorar o espirito de equipa e de entre e ajuda no local de trabalho. Isso tudo mesma com a nomeação de um encarregado”.

**1.13.21.** “Quando falta algum funcionário (independentemente do motivo) vossa excelência colocava funcionários de outras áreas que vinham preencher o horário deixado vago inclusivo até para fazer as horas de refeição”.

- 1.13.22.** “Além do horário dos turnos referidos pela vossa Excelência existe um horário intermédio com entrada a 11h00. Assim sendo já existe um horário diferente do exposto pela vossa excelência”
- 1.13.23.** “Relembro-lhe que esse encarregado se encontra atualmente de baixa por motivos de gravidez de alto risco, e por consequente irá estar ausente por vários meses. Como sempre demonstrei, estou disponível para ajudar durante a ausência do encarregado, pois faço atualmente algum do trabalho do encarregado como é do seu conhecimento (Anexo D)”.
- 1.13.24.** “Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha previsto no Código”;
- 1.13.25.** “Solicito cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a poder assistir, acompanhar e apolar a minha filha menor”.
- 1.13.26.** “Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho”.
- 1.13.27.** “Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me”.
- 1.14.** No dia 08.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.15.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da



CITE “... Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.
- 2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: “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.  
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”
- 2.4.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).
- 2.5.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como

um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** O horário flexível, que é elaborado 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.

- 2.9.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, “dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 18h00 e de segunda a sexta-feira” e “requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e

as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite de 12 (doze) anos de idade da minha filha prevista no Código”.

- 2.14.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.15.** A entidade, em sede de intenção de recusa do pedido, informa e fundamenta que “Muito embora sejamos sensíveis aos fundamentos que servem de base ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho, não nos é possível aceitá-lo, pelos motivos que infra esclarecemos, os quais pensamos inclusivamente serem já do seu prévio conhecimento”.
- 2.16.** Alega que “Como resulta da sua carta, vem pela mesma solicitar a flexibilidade do horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja entre as 09h00 e as 18h00 e de segunda a sexta-feira”.
- 2.17.** E que “No estabelecimento/posto de abastecimento de combustíveis, este funciona com dois turnos, com dois trabalhadores por cada turno”.
- 2.18.** Sendo que “O primeiro turno, tem início às 06h00, com um primeiro funcionário e às 07h00, com o segundo funcionário, terminando, para estes trabalhadores, respetivamente às 15h00 e às 16h00”.
- 2.19.** E que “O segundo turno inicia-se, também com dois funcionários, às 15h00 e termina às 24h00”.

- 2.20.** E que não é “possível alterar os indicados turnos, com o indicado horário, sem prejudicar gravemente o funcionamento do estabelecimento e da empresa”.
- 2.21.** Alega ainda a entidade empregadora que “Mais se diga que, na sua carta exclui a prestação de trabalho durante o fim de semana, o que, também é uma necessidade imperiosa para o bom funcionamento do estabelecimento e da empresa”.
- 2.22.** E que “os turnos são rotativos e é indispensável que seja executado trabalho aos fins de semana por todos os funcionários, situação que a sua pretensão exclui”.
- 2.23.** E termina a sua fundamentação de intenção de recusa “Assim, dado que o horário que pretende não é compatível com nenhum dos turnos praticados e exclui o trabalho ao fim de semana”.
- 2.24.** “Situações que reputamos exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não nos resta outra solução que não seja a de recusar a sua pretensão de trabalhar em horário de trabalho flexível, pelo menos nos termos e condições em que o mesmo pedido foi formulado”.
- 2.25.** “Mais informamos que, do seu pedido não constam algumas das condições exigidas na lei, neste caso no Código do Trabalho, situação que no entanto relevamos.”
- 2.26.** Todavia, a entidade empregadora não especifica quais são essas condições que devem constar do pedido.

- 2.27.** No entanto, cumpre esclarecer que a trabalhadora não declarou que a sua filha menor de 8 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação e não supriu essa falta de declaração na apreciação da intenção de recusa.
- 2.28.** Assim, quanto à declaração da qual conste que a menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, a CITE tem entendido que este requisito se encontra preenchido se do requerimento resultar essa explicação, o que se afigura suceder.
- 2.29.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de a empresa funcionar com dois turnos e com dois trabalhadores por cada turno.
- 2.30.** De facto, através, do número de trabalhadores da sua empresa, que são apenas dois em cada turno, e do seu horário de trabalho, do período de funcionamento da mesma e do seu objeto de negócio, a entidade empregadora concretiza as razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que a impedem de autorizar o requerido horário de trabalho flexível.
- 2.31.** Todavia, não fica o empregador dispensado de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e de na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, conforme dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo Código.
- 2.32.** Assim, estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível “*sub*

*judice*”, pois, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo, os turnos e o número de trabalhadores por cada turno que, no seu entender, facilmente se percebe, deixaria de ficar convenientemente assegurado, em face dos meios humanos necessários e disponíveis e da aplicação do horário flexível requerido por aquela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude desse horário poder pôr em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O(S) VOTO(S) CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES**



**PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO  
GERAL DE TRABALHADORES (UGT).**