

## **PARECER N.º 155/CITE/2009**

**Assunto:** Parecer prévio 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  
Processo n.º 876 – FH/2009

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 10 de Novembro de 2009, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu da empresa ..., Lda., um pedido de parecer prévio quanto à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de caixeira ajudante.
- 1.2.** Do pedido apresentado pela trabalhadora, em 12 de Outubro de 2009, consta, em síntese, o seguinte:
  - A interessada é mãe de uma criança menor de sete anos idade, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, e a quem foi atribuído o poder paternal, em virtude de o pai se encontrar a residir no Brasil;
  - A trabalhadora solicita a elaboração de horário flexível, de modo a prestar assistência ao filho menor, e a trabalhar neste regime, dentro do limite aplicável;
  - A trabalhadora pretende trabalhar de segunda-feira à sexta-feira entre as 9h e as 18h, com intervalo de uma hora para almoço.
- 1.3.** Da intenção de recusa comunicada pela empresa à interessada, em 28 de Outubro de 2009, consta que a trabalhadora se encontra obrigada a prestar trabalho entre as 14h e as 23h, de acordo com o contrato de trabalho celebrado entre ambas as partes, e caso fosse deferido o pedido da trabalhadora tal implicaria uma alteração no modo de funcionamento da empresa, o que iria colocar em causa os interesses de outros/as trabalhadores/as.  
Da mencionada intenção de recusa consta ainda que o pedido da trabalhadora não foi instruído com o suporte documental adequado.
- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa e refere, sucintamente, que:

- a) o seu pedido tem acolhimento legal, tendo em conta o que dispõe o Código do Trabalho sobre a matéria e as razões invocadas pela empresa para recusar o pedido.
- b) o contrato de trabalho celebrado entre ambas as partes, não refere que esteja obrigada a prestar trabalho entre as 14h e as 23h, mas que tem que cumprir um horário semanal de 40h;
- c) a loja onde presta serviço funciona entre as 8h e as 23h, em quatro turnos, sendo possível à empresa deferir o seu pedido, uma vez que este não põe em causa o funcionamento da loja, nem existe impossibilidade de ser substituída, tendo em conta as funções desempenhadas por si;
- d) a prática do turno das 14h às 23h, obriga a que o seu filho menor fique sozinho em casa até por volta das 24h;
- e) requer a flexibilidade de horário de trabalho, de modo a poder exercer a sua actividade profissional dentro do período laboral com início às 8h e termo às 19h e a praticar um horário de trabalho entre as 9h e as 18h.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, veio estabelecer que o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.
- 2.2. Através da norma citada, pretendeu o legislador assegurar o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3. Para exercício de tal direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º da citada lei que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - *Declaração da qual conste:*
    - (...)
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4. Cumpridos os formalismos mencionados, o exercício de tal direito só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na

impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

**2.5.** Por outro lado, à luz do preceituado no n.º 2 do artigo 56.º da referida Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário, a elaborar pelo empregador, deve incluir:

- um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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;
- um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

De salientar ainda que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexibilidade pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** 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 recepção, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.7.** De acordo com o disposto nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

- a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão que sobre o mesmo recaiu nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo previsto para a CITE emitir parecer e notificar as partes (30 dias a contar da recepção do pedido de parecer);
- c) se não submeter o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a (cinco dias após a data da recepção da apreciação escrita).

**2.8.** Assim sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas descritas e se existe obrigação de a CITE emitir parecer ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.** No que respeita ao facto de a empresa alegar que o pedido da trabalhadora não foi instruído com o suporte documental adequado, salienta-se que o/a trabalhador/a não se encontra obrigado a anexar qualquer documento ao pedido, mas apenas a indicar os elementos constantes do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, nomeadamente o prazo pelo qual pretende trabalhar nesse regime de trabalho e declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Assim sendo, e muito embora a trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, afigura-se-nos que, no presente caso, o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabeleceu o limite até o filho perfazer 12 anos de idade.

Mais se salienta que um/a trabalhador/a que tenha filhos menores de 12 anos de idade pode sempre solicitar a prática de flexibilidade de horário, independentemente de praticar turnos fixos ou rotativos.

Por outro lado ainda, não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De salientar ainda que, em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e organizar o tempo de trabalho.

**2.10.** No que diz respeito à matéria substancial, salienta-se que, embora a entidade empregadora justifique a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto de a trabalhadora se encontrar obrigada a prestar trabalho entre as 14h e as 23h, de acordo com o contrato de trabalho celebrado entre ambas as partes, e com base no facto de o deferimento do pedido da trabalhadora ir implicar uma alteração no modo de funcionamento da empresa e ir colocar em causa os interesses de outros/as trabalhadores/as, não se afigura que tais argumentos constituam razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço/ou à impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a, por não se encontrarem concretizados os motivos que impedem a empresa de autorizar a prática do horário de trabalho flexível à trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que precede, nomeadamente ao que se refere no ponto 2.1.9. do parecer, a CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pela empresa ..., Lda., relativamente ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado pela trabalhadora ...
  
- 3.2.** Tendo em conta as alterações introduzidas ao Código do Trabalho no que respeita a matéria sobre regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º, no n.º 6 do artigo 225.º e alínea *b*) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, recomenda-se à empresa ..., Lda., que elabore, como lhe compete, o regime de horário flexível de/a trabalhador/a com filho/s menor/es de 12 anos de idade, de modo a permitir aos/às trabalhadores/as ao seu serviço a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009**