

PARECER N.º 143/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 496 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22/05/2013, da empresa municipal ..., que usa a designação de ..., com sede em ..., o pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de monitor de natação.

1.2. Com efeito, através da Informação n.º NB 002/13, de 11/04/2013, o identificado trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

Venho por este meio efetuar o pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário flexível para acompanhamento da minha filha menor, conforme previsto no Artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Tendo em conta que a mãe da menor é enfermeira, trabalhando por turnos e em regime de prevenção no âmbito de urgências médicas (Anexo 1), não podendo assegurar o acompanhamento da menor na saída da creche, venho solicitar autorização, com efeitos 30 dias após a receção da presente, que o meu horário de trabalho (38h) passe a ser no Turno da Manhã dividido pelos cinco dias da semana entre as 8h e as 18h.

Gostaria ainda de ressaltar que este regime de horário terá como prazo os 12 anos de idade da minha filha, isto é até 2024. Coloco em Anexo a declaração da



entidade empregadora da mãe (Anexo 1), a declaração da constituição do meu Agregado Familiar (Anexo 2), a declaração que o outro progenitor da menor não está do gozo do mesmo direito em simultâneo (Anexo 3) e o horário da Creche (Anexo 4).

- 1.3. Sobre esta informação e sobre este pedido foi exarado, em 22/04/2013, despacho de indeferimento do Presidente do Conselho de Administração, com os fundamentos constantes no parecer do Chefe de Departamento Técnico, “*atentas as exigências imperiosas no funcionamento da empresa...*”, que se transcreve:

[...]

Não existe de momento a possibilidade de atribuir aulas ao prof. ... no horário pretendido, de forma a perfazer o número de horas de trabalho (38 h).

Informo ainda que tal como é do conhecimento do referido trabalhador as aulas de manhã não têm início às 8:00 e não existe nenhuma aula a terminar às 18:00, pelo que não seria possível aceitar este pedido de qualquer forma.

17/04/2013

assinatura ilegível

- 1.4. De acordo com o declarado pela entidade empregadora, o trabalhador não apresentou a sua apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.

- 2.3.** Recentemente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo -Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho...”.
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.5.** No mesmo sentido, para execução dos direitos de parentalidade, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º, sob a epígrafe horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, 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 flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.6.** O/A trabalhador/a, nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;



- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.

2.7. O horário, a elaborar pela entidade empregadora, 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.

2.8. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

2.9. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.10. Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse



motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.

- 2.11.** 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** No processo ora em apreciação, o pedido do trabalhador respeita os supra requisitos legais.
- 2.14.** E a recusa da entidade empregadora fundamentou-se na invocação de que ... *“Não existe de momento a possibilidade de atribuir aulas ao prof. ... no horário pretendido, de forma a perfazer o número de horas de trabalho (38 h)”*.
- 2.15.** Assim conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pelo mesmo trabalhador.



- 2.16.** No presente caso, porém, cumpre referir como relevante o facto do processo ter sido remetido à CITE apenas a 22/05/2013, quando o deveria ter sido até 13/05/2013, ultrapassando o prazo de 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador (07/05/2013), concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.
- 2.17.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 2.18.** Sem prejuízo do que antecede, em 05/06/2013, a entidade empregadora veio juntar ao processo remetido à CITE documento intitulado Acordo para Atribuição de Horário Flexível, assinado entre esta e o trabalhador, no qual acordam na atribuição de um horário a que chamam de flexível, para vigorar a partir de 01/09/2013, nos seguintes termos:
- 2.ª feira: das 8h15m às 17h30m
 - 3.ª feira: das 10h45 às 20h00m
 - 4.ª feira: das 8h15m às 17h30m
 - 5.ª feira: das 10h45 às 20h00m
 - 6.ª feira: das 8h15m às 17h30m
- 2.19.** Tal Acordo, que não corresponde integralmente ao pedido do trabalhador, parece satisfazer, porém, o interesse que esteve subjacente ao mesmo, nomeadamente, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 3.1.** Emite parecer prévio desfavorável à recusa parcial da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador...

- 3.2.** Recomenda à ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível do trabalhador ..., nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que pode ser satisfeito pelo cumprimento do Acordo para Atribuição de Horário Flexível celebrado entre as partes envolvidas e junto ao processo após a remessa do mesmo à CITE.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 6 E JUNHO 2013**