



PARECER N.º 144/CITE/2013

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 462 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.05.2013, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 12.04.2013, a trabalhadora, que “exerce as funções de Ajudante de Ação Direta de 1ª, nos quadros dessa Instituição Particular de Solidariedade Social, em face da alteração de horários com que foi confrontada, vem expor e requer o seguinte”:
 - 1.2.1. “A requerente é mãe de duas menores, uma de 10 anos de idade, do primeiro casamento e outra de 16 meses de idade, do segundo casamento. Fruto ainda do segundo casamento, tem ainda a seu

encargo, em fins de semana alternados uma outra menor, filha do marido, com 7 anos de idade”.

- 1.2.2.** “O marido é motorista de ambulâncias e trabalha por turnos, sem exceção entre a semana regular e os fins de semana e com horários imprevisíveis, de acordo com as urgências solicitadas”.
- 1.2.3.** “Face a tudo o que vai alegado e em função de tais circunstâncias, a requerente não tem possibilidade de dar cumprimento a um novo horário ou assegurar qualquer serviço na instituição ao fim de semana, porquanto não tem forma de assegurar o acompanhamento e assistência das filhas”.
- 1.2.4.** “Assim, e sem prejuízo de manifestar desde já a sua disponibilidade para dialogar com a sua entidade empregadora, tendo em vista a salvaguarda dos Interesses e funcionamento da instituição, a requerente pretende exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
- 1.2.5.** “Para tanto, e até que a filha mais nova atinja os 12 anos de Idade, a que alude o n.º 1, do citado art.º 56.º, a requerente propõe exercer as suas funções das 9:00 horas às 17:30 horas, de segunda a sexta-feira, de acordo com o disposto nos n.º 2 e 3 do mesmo articulado e do referido arte 57.º, n.º 1, alínea a)”.

- 1.2.6.** “Para cumprimento do n.º 1, alínea b) do ainda referido art.º 57.º, junta declaração comprovativa da composição do agregado familiar, emitida pela Junta de Freguesia de ...”.
- 1.3.** Em 30.04.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte:
- 1.3.1.** “Entendemos o seu requerimento datado de 12 de abril de 2013 (e recebido a 15 de abril) como um pedido de horário flexível nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, como refere”.
- 1.3.2.** “Pelo que verificamos do seu requerimento a questão fundamental que suscita é a dos fins de semana. Como é do seu conhecimento o serviço de apoio domiciliário onde exerce as suas funções é prestado todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos. Tendo em conta a sua situação, já organizamos um horário em que, aos fins de semana tem de trabalhar alternadamente ou ao sábado ou ao domingo e, nesses dias, apenas das 7:30 às 15:30 horas”.
- 1.3.3.** “Como também é do seu conhecimento as equipas do apoio domiciliário estão organizadas e as pessoas a ele afetas também estão definidas. Não é possível alterar essa prestação de serviço sem admitir outra pessoa, o que é insustentável para a Instituição, que vive com grandes dificuldades financeiras”.
- 1.3.4.** “Pelas razões expostas não é possível aceitarmos o seu pedido, uma vez que (como também acima referido) não é possível deixar de prestar

serviço a um dos dias do fim de semana (sem prejuízo das folgas a que tem direito). Assim, o horário que propomos já implica uma adaptação à sua situação”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT 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”.

- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.
- 2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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.** Na verdade, a entidade empregadora justifica a intenção de recuar o horário flexível requerido pela trabalhadora com o facto de “as equipas do apoio domiciliário estarem organizadas e as pessoas a ele afetas também estarem definidas. Não é possível alterar essa prestação de serviço sem admitir outra pessoa, o que é insustentável para a Instituição, que vive com grandes dificuldades financeiras”.
- 2.4.** Ora, sucede que os motivos alegados pela entidade empregadora não revelam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da FUNDAÇÃO ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na 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 6 DE JUNHO DE 2013**