



PARECER N.º 145/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 485 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.05.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., 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 15.03.2013, que faz de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. “Tenho ao meu encargo, o meu filho ..., portador de deficiência com uma Perturbação do espectro Autista e com ele vivo em comunhão de mesa e habitação”.



- 1.2.2.** No exercício de uma família monoparental e o pai do meu filho tem residência fixa em ...”.
- 1.2.3.** “Não possuo meio de transporte próprio, recorrendo aos transportes públicos (autocarro ... e ... dos STCP), para me deslocar de casa à escola e da escola ao trabalho”.
- 1.2.4.** “Devido ao encerramento da escola o meu filho é obrigado a ficar num café próximo da escola, onde fica cerca de duas horas a minha espera, pois não tem capacidades de andar sozinho em transportes públicos ou de seguir a pé até casa”.
- 1.2.5.** “No n.º 2 art.º 56.º do Código do Trabalho, o legislador definiu o que se entende por flexibilidade de horário sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 1.2.6.** “Solicito que me sejam dados os turnos de horários entre as 8h00 e as 17h00”.
- 1.2.7.** “A Junta de Freguesia de ... declarou o meu agregado familiar, que junto documento, conforme o previsto da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.8.** “Junto também dois documentos de horários escolares do meu filho”.
- 1.2.9.** “Junto de igual modo certidão passada pelo Centro Hospitalar de ..., e Prova de Deficiência à Segurança Social, do meu filho ...”.

- 1.3.** Em 25.03.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte:
- 1.3.1.** “Acusamos a receção da vossa carta com a pretensão de poder dispor de flexibilidade de horário nos termos do n.º 2 do art. 56.º do Código Trabalho”.
- 1.3.2.** “É a ... Trabalhadora da ..., Lda. desde 21-06-2010 por força da cedência do Estabelecimento Comercial denominado "...", por parte da ..., SA”.
- 1.3.3.** “A empresa conhece os factos invocados e por força disso sempre colaborou e continua disponível para colaborar na organização do horário de trabalho por forma a que o mesmo seja compatível com o exercício do poder paternal de um filho portador de deficiência”.
- 1.3.4.** “A pretensão agora requerida já tinha sido alvo de despacho favorável pela empresa ..., SA, em 15 de fevereiro de 2008”.
- 1.3.5.** “A ..., Lda. na organização do horário de trabalho sempre respeitou e continuará a respeitar o pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário que a ..., S.A. tinha defendido”.
- 1.3.6.** “A ..., Lda. reafirma assim a V. Exa. que continuará a respeitar a execução da prestação de trabalho em regime de Flexibilidade de Horário e, em particular, com a prática de horário diurno por forma a permitir o acompanhamento do respetivo menor”.

1.3.7. “Mas como sabe a organização do horário de trabalho no Posto de Combustível não nos permite estabelecer turnos unicamente entre as 8h00 e as 17h00, sem um prejuízo sério para todo o funcionamento do Estabelecimento e restantes trabalhadores”.

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, o presente parecer não faria sentido se efetivamente a entidade empregadora tivesse aceite o pedido da trabalhadora, o que não acontece ao afirmar que “a organização do horário de trabalho no Posto de Combustível não nos permite estabelecer turnos unicamente entre as 8h00 e as 17h00, sem um prejuízo sério para todo o funcionamento do Estabelecimento e restantes trabalhadores”.
- 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 empresa 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.
- 2.5.** Acresce que, tendo a entidade empregadora a intenção de recusar o pedido da trabalhadora, ao não ter submetido o processo à apreciação desta Comissão, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, que é de cinco dias, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, conforme estabelece a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., Lda., 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 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**