

## PARECER N.º 120/CITE/2015

**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 256 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.02.2015, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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. Em 24.10.2014, a trabalhadora, que é agente ... solicita à sua entidade empregadora o horário flexível, referindo o seguinte:
  - 1.2.1. “Venho por este meio, solicitar o horário de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, até os meus filhos completarem 12 anos de idade. Este pedido tem como fundamento, o facto de ter dois filhos menores, com 29 meses e 13 meses e o pai trabalhar por turnos rotativos (15:30 - 24h e 16:30 - 01h). Assim estarei disponível para realizar os seguintes horários de trabalho: 07h às 14h e 9h às 16h.

- 1.3.** Em 07.11.2014, a entidade empregadora, através do despacho da ... diz que *“indeferire, nos termos da informação dos serviços”*, que é a seguinte:
- 1.3.1.** *“A Agente ..., em 23/OUT/2014, dirigiu ao “Responsável pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos”, um requerimento a solicitar o “horário de trabalho em regime de horário flexível.*
- 1.3.2.** *No entanto, apresenta-se disponível para realizar os horários de trabalho: 07H às 14H e 09H às 16H.*
- 1.3.3.** *Porém, já em 14/SET/2014, veio apresentar pedido semelhante, dirigido á Sra. Presidente ..., onde requeria a realização dos horários: 07H às 14H e 13H às 20H. Este pedido mereceu Despacho de Indeferimento do pedido, por parte de V. Exa, em 10/OUT/2014.*
- 1.3.4.** *Quanto ao agora requerido (23/OUT/2014), nada de substancial o diferencia do pedido anterior (14/SET/2014), que fora indeferido, com base no Gabinete ..., praticar turnos de serviço rotativos, todos os dias da semana e 24 horas por dia.*
- 1.3.5.** *Sendo apresentado como sustentação ou fundamentação, que um hipotético deferimento desse pedido, iria prejudicar inquestionavelmente os restantes Agentes. Pois, teriam de ser eles a assegurarem os turnos de serviço que a requerente afirmava não poder realizar. E que são os turnos noturnos, aqueles que nenhum dos Agentes gosta de realizar.*
- 1.3.6.** *Pelas razões apontadas, o serviço ... é distinto dos restantes serviços ... Tendo no seu efetivo (6) seis Agentes do sexo feminino, (5) cinco das quais, em situação idêntica á apresentada pela requerente.*

- 1.3.7.** *Logo, um eventual deferimento deste pedido, levaria as restantes a pedirem igualdade de tratamento. O que diga-se em abono da verdade, teriam toda a legitimidade para o requerem.*
- 1.3.8.** *A tal acontecer, levaria à "estagnação" do serviço ..., devido ao escasso efetivo que possui, que é de 19 Agentes.*
- 1.3.9.** *Por último, importa destacar, que o horário praticado no ..., remonta ao início da sua criação e é do conhecimento dos candidatos a ingresso neste...*
- 1.3.10.** *Atendendo às razões apresentadas, proponho a V. Exa o indeferimento do pedido”.*
- 1.4.** Em 09.01.2015, a trabalhadora responde à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “No dia 24/10/2014, a Requerente deu entrada de requerimento a solicitar a atribuição de horário flexível, com fundamento no facto de ser mãe de dois filhos menores com 29 e 13 meses de idade.
- 1.4.2.** No dia 11 de novembro de 2014, a Requerente foi notificada do Indeferimento do requerido.
- 1.4.3.** Ora, salvo o devido respeito que é muito, a requerente não poderá concordar com o indeferimento nos termos em que o mesmo lhe foi notificado.
- 1.4.4.** Na verdade, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 receção.

- 1.4.5.** Ora, desde logo a requerente não foi notificada de qualquer intenção de recusa, apenas foi notificada do indeferimento, impossibilitando-a de se pronunciar no prazo legal.
- 1.4.6.** Mais, salvo o devido respeito que é muito, os fundamentos Invocados para o indeferimento não justificam a recusa do pedido, nos termos legais, uma vez que os mesmos são perfeitamente genéricos e conclusivos.
- 1.4.7.** Compulsado o processo verifica-se que não foi dado à requerente a possibilidade de se pronunciar da intenção de indeferir o pedido e presume-se que não foi submetido o processo à apreciação do CITE.
- 1.4.8.** Nesse sentido, dever-se-á considerar que foi aceite o pedido nos termos formulados, considerando para o efeito como limite de hora de entrada as 07:00 horas e limite de hora de saída as 16:00 horas.
- 1.5.** Saliencia-se que a entidade empregadora responde à apreciação da trabalhadora, com nova intenção de recusa do horário por aquela pretendido, por considerar ter havido um lapso na anterior notificação, levando a trabalhadora a pronunciar-se, novamente, sobre a nova recusa.

## 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.** Sendo alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, como no caso *sub judice*, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.4.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.6.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu largamente o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, enviou à CITE o processo em 20.02.2015, quando o referido prazo terminaria a 24.11.2014, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*. Com efeito, o legislador não prevê que os prazos previstos no citado artigo 57.º se possam suspender ou interromper por quaisquer motivos, antes prevê uma cominação se aqueles forem ultrapassados.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário

flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...

- 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 18 DE MARÇO DE 2015**