

## **PARECER N.º 9/CITE/2016**

**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 1942 – FH/2015

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 14.12.2015, 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. No seu pedido de horário flexível, datado de 04.11.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho pela presente, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar a flexibilidade de horário de forma a conseguir garantir o apoio necessário ao meu filho, ..., dentro das condicionantes escolares e familiares que comprovo.*
  - 1.2.2. *Assim, o horário pretendido, após dia 04/12/2015 e até dia 21/09/2018 é o compreendido entre as 09h00 e as 18h00 nos dias úteis (prestado de*

*Segunda-Feira a Sexta-Feira), dentro dos limites aplicáveis previstos por Lei”.*

- 1.2.3.** Em documento autónomo, a trabalhadora declara que o seu filho vive em comunhão de mesa e habitação consigo e com o pai.
- 1.3.** Em 20.11.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1.** *“Na sequência do seu pedido de flexibilidade de horário, passando a exercer um horário compreendido entre as 09h00m e as 18h00m, a partir do dia 04/12/2015 até ao dia 21/09/2018, informamos V. Ex<sup>a</sup> que a declaração apresentada referente ao horário do seu marido, é deveras insuficiente para permitir uma análise capaz do seu pedido, pelo que a mesma não é aceite por esta empresa.*
  - 1.3.2.** *Ora, assim como a empresa elabora o horário de trabalho de V. Ex<sup>a</sup> e o tem afixado em local visível a todos os seus colaboradores, deverá também a entidade patronal do seu marido elaborar o respetivo horário de trabalho e dar-lhe conhecimento do mesmo, sob pena de estar a violar o artigo 212º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a mais recente atualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro e que prevê a elaboração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, sendo que a sua violação constitui contra ordenação grave.*
  - 1.3.3.** *Pelo atrás exposto, solicita-se a V. Ex.<sup>a</sup> a entrega de uma declaração substituta da entregue inicialmente, informando qual o horário de trabalho exercido pelo seu marido, de forma gráfica ou descritiva,*

*mostrando inequivocamente as horas de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso diário, bem como do descanso semanal e se usufrui ou não de isenção de horário.*

**1.3.4.** *Deverá V. Ex.<sup>a</sup> entregar a declaração nos termos acima solicitados no prazo máximo de 5 dias, sob pena do indeferimento do seu pedido”.*

**1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido e refuta argumentos da entidade empregadora.

## **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, não apresenta razões que indiquem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra 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, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.4.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido em 24.11.2015, o prazo para envio à CITE terminava a 07.12.2015, tendo ocorrido a 11.12.2015, 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”.

### **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, 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 6.01.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**