

PARECER N.º 163/CITE/2014

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/2014

I – OBJETO

1.1. Em 22.05.2014, a CITE recebeu da ..., LDA., 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, apresentado em 03.04.2014, a trabalhadora refere o seguinte:

1.2.1. “Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha menor de 12 anos, ..., nascida a 06 de dezembro de 2010 (nesta data com três anos), que vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.

1.2.2. “O meu marido, como sabem, emigrou há 16 meses, encontrando-se atualmente a trabalhar no estrangeiro, uma vez que conseguiu contrato de trabalho a 11 de março de 2013, estando neste momento

efetivo. Não tenho, portanto, o seu apoio e a quem recorrer para deixar a minha filha fora do horário da creche”.

1.2.3. “Adicionalmente, foi até agora possível conciliar a minha vida pessoal e familiar graças ao apoio da minha irmã – situação que já não ocorreu dado que mudou de concelho, tendo ido residir para longe. Uma vez que tenho diariamente de ir buscar a minha filha menor ao infantário, que funciona das 7h00 às 19h00 e que não tenho ninguém para ficar com ela após o encerramento do mesmo, é-me impossível encontrar diariamente soluções para laborar no turno da tarde (15h30 às 23h30)”.

1.2.4. “Assim, para poder exercer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, venho por este meio solicitar, com base nos termos do disposto no art.º 57.º do CT, autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com entrada às 7h30 e saída às 15h30, com 30 min. de pausa para refeição, para poder dar apoio à minha filha menor até ela perfazer os 12 anos de idade”.

1.3. Em 21.04.2014, a entidade empregadora, respondeu à trabalhadora, dizendo o seguinte:

1.3.1. “Acusamos a receção da sua carta datada de 31 de março passado e por nós recebida no dia 3 do presente mês de abril. Verifica-se requerer que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível”.

1.3.2. “Não obstante, não resulta da carta o seguinte:

- a) Data a partir da qual deseja trabalhar no regime em causa;
- b) Indicação do prazo durante o qual pretenderia trabalhar no referido regime”.

1.3.3. “Face ao exposto, para que a gerência da empresa se possa pronunciar sobre o assunto, agradecemos que concretize melhor o seu pedido, dando resposta às duas questões acima referidas”.

1.4. Por sua vez, em 28.04.2014, a trabalhadora respondeu à empresa, salientando estranheza pelas questões postas, uma vez que, relativamente à primeira questão surgida, "data a partir da qual deseja trabalhar no regime em causa", ela remete para o art.º 57.º, “recordando que decorre da lei que os efeitos do pedido de flexibilidade de horário de trabalho produzem efeito após 30 dias. Mesmo que a necessidade seja imediata”. No que respeita à segunda questão, a trabalhadora remete para a “última linha do seu pedido, sendo que o dia, mês e ano de nascimento da sua filha constam também expressamente e claramente no referido pedido. Aritmeticamente, a sua filha completa 12 anos de idade em 06 de dezembro de 2022”.

1.5. Em 09.05.2014, a entidade empregadora, respondeu finalmente à trabalhadora, nos termos previstos no art.º 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, anunciando a intenção de recusar parcialmente o pedido formulado, deferindo-o, também, parcialmente, com base nos seguintes fundamentos:

- 1.5.1. “Foi por si solicitada a atribuição de um novo horário até ao dia 6 de dezembro de 2022 – ou seja, durante um período superior a 8 anos”.
- 1.5.2. “Ora, tendo em conta as exigências imperiosas do funcionamento desta empresa – as quais, além do mais, variam na sua concretização ao longo do tempo – esse é um compromisso que não estamos em condições de assumir”.
- 1.5.3. “Com efeito, não nos é possível antecipar com tal dilatação de tempo os horários de trabalho que serão implementados nesta empresa, desde esta data até ao final de 2022”.
- 1.5.4. “A organização dos horários depende do volume, natureza e características das encomendas recebidas pela empresa, às quais terá de assegurar resposta”.
- 1.5.5. “Ora, tal relação de causa/efeito não pode ser antecipada a mais do que 6 meses. E é absolutamente impossível de o fazer com a antecedência subjacente ao seu pedido. Donde decorre pois não ser possível garantir-lhe desde já um horário com uma duração de vigência de mais de 8 anos, o qual contrariaria seguramente exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.
- 1.5.6. “Não obstante, reconhecendo a relevância social do seu pedido, pretendemos deferi-lo parcialmente. Nesse sentido, poderemos assegurar-lhe o cumprimento do horário solicitado a partir do próximo dia 12 de maio até ao dia 30 de setembro de 2014”.

- 1.5.7.** “Estaremos ainda disponíveis para, nessa data, promovermos um encontro entre ambas as partes no sentido de avaliar a situação nesse momento e tentar encontrar uma solução de compromisso que satisfaça as legítimas necessidades e expectativas de ambas as partes”.
- 1.5.8.** “Ficaremos entretanto a aguardar a sua apreciação a esta intenção, nos termos previstos na parte final do dispositivo legal acima citado”.
- 1.6.** Em 15.05.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, na qual refere o seguinte:
- 1.6.1.** “Face à vossa intenção parcial, entregue em mãos a 09/05/2014, reitero que, enquanto se verificarem integralmente os factos que fundamentam o meu pedido de flexibilidade de horário datado de 31/03/2014, não me será possível garantir data exata e previsível, a curto ou médio prazo, a partir da qual possa passar a depender totalmente ou parcialmente de outra pessoa para tomar conta da minha filha menor de 12 anos”.
- 1.6.2.** “Adicionalmente, não será necessário ser mãe para compreender que a minha filha de 3 anos, naturalmente dependente, sofre já com a ausência do pai, sendo de todo desaconselhável privá-la ainda dos cuidados da mãe”.
- 1.6.3.** “Assim sendo, e respeitando inteiramente a legislação em vigor, estarei totalmente aberta para acordar um horário compatível, absolutamente sem vosso prejuízo, não podendo porém de todo prescindir da minha intenção de conciliar a vida familiar e laboral, por

via de necessidade imperiosa devidamente fundamentada e comprovada, que só pode ser suprida através da flexibilidade de horário prevista e solicitada. Só posso portanto solicitar que seja dada uma resposta efetiva ao meu pedido”.

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 refere aceitar o horário proposto pela trabalhadora, pondo apenas em causa o prazo alargado (mais de oito anos), pelo qual esta requereu o horário flexível.
- 2.4.** Obviamente, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE tem entendido, relativamente ao prazo previsto para o horário flexível, que, sendo este alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., 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 11 DE JUNHO DE 2014