

## PARECER N.º 39/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processos n.º 142/143/144/145/146/147 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 09.02.2012, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelas trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ..., todas com a categoria profissional de operadora especializada, e todas a exercer funções na secção de caixas da Loja do ... de Faro.
- 1.2. Por requerimentos não datados, mas que a empresa alega ter recebido em 05.01.2012, as trabalhadoras solicitaram autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível.
- 1.3. A empresa junta cartas dirigidas às trabalhadoras, com data de expedição (registo CTT) de 25.01.2012 a informar do indeferimento dos pedidos.
- 1.4. A entidade empregadora não remete, nem se refere a qualquer apreciação da trabalhadora quanto à recusa do seu pedido.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**2.1.1.** Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.1.2.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:*

i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

**2.1.3.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.2.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito do regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do

artigo 56.º do Código do Trabalho, no quais 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*". Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

**2.2.1.** De salientar que nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

### III – APRECIÇÃO DOS CASOS CONCRETOS

**3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a 25 de janeiro de 2012 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 08.02.2010, ultrapassando o prazo de 10 dias a contar da comunicação à trabalhadora concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do

pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de seis deferimentos tácitos.

- 3.2. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, devem considerar-se os pedidos aceites pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.

#### **IV – CONCLUSÃO**

- 4.1. Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:  
Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível das trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora em virtude de não ter tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão do processo no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa à trabalhadora, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012, COM APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME SE TRANSCREVE:**

*“DECLARAÇÃO DE VOTO CIP*

*Na sequência da apreciação dos Processos n.ºs 142/143/144/145/146/147 – FH/2012 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL votou favoravelmente o referido processo por se ter verificado o deferimento tácito do mesmo.”*