



PARECER N.º 100/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 345 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.04.2013, a CITE recebeu da empresa ..., 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 dirigido à sua entidade empregadora, datado de 12.03.2013, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. “Como é do conhecimento de Vossa Excelência, sou funcionária da V. empresa desde janeiro de 2011. Sempre desempenhei as minhas funções com brio e profissionalismo. Como é certamente do conhecimento de V. Exa., «*O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*», conforme dispõe o art. 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro e 23/2012, de 25 de junho)”.

- 1.2.2.** “Sucedo que me vejo na difícil situação de ser mãe solteira da menor, ..., nascida a 17 de outubro de 2008, tendo presentemente 4 anos de idade. O facto do meu horário de trabalho incluir o período da noite, das 18h30 às 22h00 torna incomportável o adequado acompanhamento da minha filha, em idade escolar”.
- 1.2.3.** Como mãe solteira, é notória a falta de apoio na assistência à criança, sobretudo durante a noite, uma vez que não consigo contratar quem fique com ela, tornando a situação insustentável”.
- 1.2.4.** “Assim, ao abrigo do princípio de proteção na parentalidade, nomeadamente através da concessão de um horário flexível, previsto na alínea p) do art. 35.º do Código do Trabalho e regulado nos artigos 56.º e 57.º do mesmo diploma legal, venho, por este meio, requerer que o meu horário de trabalho seja flexível”.
- 1.2.5.** “Nos termos do art. 57.º n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, requero que a carga horária diária seja distribuída no período das 10h00 às 18h00, com uma hora de almoço, de modo a poder estar à noite com a minha filha, por um período de 12 meses, com possibilidade de prorrogação nos termos do n.º 9 da mesma disposição legal”.
- 1.2.6.** “Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, a modalidade de horário flexível, caso seja diferido o presente pedido, terá início a 11 de abril de 2013. Aproveito para incluir, anexa à presente carta, a

Declaração, exigida nos termos do art. 57º, n.º1, al. b) do Código do Trabalho”.

1.3. Com data de 15.03.2013, a entidade empregadora comunica a trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. “Em resposta à sua carta de 12 de março de 2013, somos a dizer-lhe que estranhamos o pedido na mesma formulado”.

1.3.2. “É que, quando a Senhora foi contratada ao nosso serviço, no ano de 2011, já devia ser mãe da Menor, pois alegou na sua notificação, que a menor nasceu em 17 de outubro de 2008”.

1.3.3. “Na altura da sua contratação, a Senhora aceitou o horário proposto, não colocando qualquer reserva ou impedimento ao mesmo. E a sua Filha teria, então, três anos”.

1.3.4. “Mas mais: a Senhora nem sequer declarou, na altura, ser mãe de qualquer Menor. Por isso, é estranho que, agora, passados quase três anos sobre a sua contratação, se tenha lembrado que tem uma Filha, com cinco anos”.

1.3.5. “Por outro lado, a Senhora nem alega qual a sua situação familiar, em concreto, pois, o facto de ser mãe solteira, não invalida que viva com outra, ou outras pessoas. Para assim se aquilatar das suas eventuais dificuldades”.

- 1.3.6.** “E por fim, mas não menos importante, acontece que a sua entidade empregadora não tem qualquer hipótese de admitir mais quem quer que seja, dadas as graves dificuldades económicas por que está a passar”.
- 1.3.7.** “Nestes termos vimos declarar a nossa oposição ao pedido formulado”.
- 1.4.** Em 26.03.2013, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo o seguinte:
- 1.4.1.** “Venho pela presente, e nos termos do n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro e 23/2012, de 25 de junho), apresentar a minha apreciação dos fundamentos da V. oposição ao pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares (recebida a 26 de março de 2013), pedido esse apresentado a 12 de março de 2013”.
- 1.4.2.** “Apesar de confirmar que quando celebrei contrato com a V. empresa já era mãe de uma menor, à data com 2 anos e três meses, entendo que essa informação não tem que relevar para a contratação de um ou uma trabalhadora, pois trata-se do foro da minha vida privada e familiar, como resulta do art. 16.º do Código do Trabalho”.
- 1.4.3.** “Ademais, à data da minha contratação estava a coabitar com o pai da criança, tendo a relação da qual a minha filha foi fruto, terminado em setembro de 2011. Igualmente, esta informação é da reserva da minha vida privada, mas em nome da boa resolução da presente situação,

forneço os pormenores que entendo ajudarem V. Exa. a perceber melhor a natureza do meu pedido”.

1.4.4. “Mais, precisamente porque trabalhava de noite e deixei de ter com quem deixar a minha filha, vi-me obrigada a tornar a dolorosa decisão de, em prol da atividade profissional, pedir à minha mãe, avó materna da menor, e residente em ..., que cuidasse da minha ilha até eu resolver a situação profissional e poder ficar com ela à noite. Pelo que estive sem a minha filha perto de mim de novembro de 2011 a novembro de 2012”.

1.4.5. “V. Exa. certamente concordará que esta situação confirmada além do mais por decisão judicial que certamente não vai questionar, contraria o disposto no art. 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho: «*O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*», que decorre do princípio constitucional de proteção da família previsto no art. 67.º da Constituição da República Portuguesa”.

1.4.6. “Presentemente, detenho o poder paternal integral sobre a minha filha, pelo que V. Exa. entenderá que sou a única responsável pelo seu bem-estar, sustento e educação. Acresce que a sugestão verbal que o senhor formulou de que deveria deixar a minha filha em ... se reveste de uma insensível desumanidade e ponderável apenas por quem não tem filhos. Acho igualmente insultuoso que tenha sugerido estar a usar a minha filha para obter benefícios laborais, quando, como ficou *supra* referido, tomei anteriormente a decisão de priorizar a vida profissional sobre a vida familiar, quando na verdade ambas devem ser conciliadas e, a haver uma preferência, esta deverá recair sobre a vida familiar. Este é, aliás o

espírito da lei, ao regular nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho a parentalidade”,

1.4.7. “Relativamente à situação económica que V. Exa. alega estar a atravessar, não me compete a mim solucionar o problema, nem tão pouco indicar quais os mecanismos de que dispõe, sem que com isso atente contra direitos e garantias dos trabalhadores”.

1.4.8. “Pelo exposto, entendo, salvo melhor opinião, de que não procedem os fundamentos da oposição ao pedido formulado inicialmente, pelo que reitero o mesmo”.

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 57º 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 57º 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 56º 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 56º 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 56º 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”.
- 2.2.3.** Na verdade, a entidade empregadora refere apenas que “não tem qualquer hipótese de admitir mais quem quer que seja, dadas as graves dificuldades económicas por que está a passar”.
- 2.3.** 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 entidade empregadora 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.

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 com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 127º, 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**