



PARECER N.º 12/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 1243 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.12.2012, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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, datado de 03.12.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Venho por este meio junto de vossas Exa(s) manifestar a minha discordância motivo do horário de início ao trabalho após Maternidade, sendo que o horário que venho falando pelo menos a três semanas para que tivessem em consideração sem prejuízo da empresa o horário aceitável conforme as outras colegas o tem tido e eu parece ser exceção não percebendo o porquê”.

- 1.2.2.** “Onde de modo algum pretendo prejudicar, e estando na empresa em mais de 4 anos passei por cargo Gerente de loja prestando sempre o seu melhor a empresa e com muitas horas que dei de minha vontade dado a responsabilidade que eu tinha enquanto nomeadamente gerente loja, nunca deixando ficar mal a empresa e o cliente”.
- 1.2.3.** “Assim agradeço a vossa especial atenção perante os direitos que me consistem, repito sem prejuízo para ambas as partes dado que conscientemente que o horário de creche é complicado para depois ter quem fique com a bebé”.
- 1.2.4.** “Agradecia os horários semanais das 9h às 14,30h ou das 11,00h às 16,30h aos fins semana posso ter horário de abertura”.
- 1.2.5.** “Também junto envio uma declaração relativamente a assistência e acompanhamento a meu filho sem prejuízo para a empresa”.
- 1.3.** Em 11.12.2012, a trabalhadora recebeu da entidade empregadora a comunicação da sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** “Como é do conhecimento de V. Exa., no contrato de trabalho celebrado com esta empresa, ficou expressamente estipulado, na respetiva cláusula quarta, n.º 1, que o seu período normal de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, a cumprir em regime flexível e rotativo, definido por escala semanal ou mensal organizado pela Primeira Contratante”.

- 1.3.2.** “Na comunicação a que ora se responde, V. Exa. pede que lhe seja atribuído o horário das 9h00 às 14h30 ou das 11h00 às 16h30, referindo que, aos fins de semana, pode "ter o horário de abertura", entendendo a ... que V. Exa. se refere ao horário de abertura da Loja do ..., onde presentemente exerce funções”.
- 1.3.3.** “Consultado o horário que lhe foi por último atribuído, constata-se que nos dias 10, 12, 13, 14, 17, 19, 31 de dezembro de 2012 e 1 de janeiro de 2013, lhe foi atribuído o horário solicitado, das 11h00 às 16h30. Já no que se refere aos dias 7, 8, 9, 24, 27 e 28 de dezembro de 2012 e, ainda, ao dia 3 de janeiro de 2013, V. Exa. exercerá funções das 10h00 às 15h30, o que está dentro do lapso temporal solicitado”.
- 1.3.4.** “Apenas em três dias úteis – 20 e 21 de dezembro de 2012 e 4 de janeiro de 2013 – é-lhe atribuído um horário entre as 8h00 e as 13h30, o que será compatível com o horário da creche que invoca como motivo justificativo para a alteração solicitada”.
- 1.3.5.** “O horário das 14h00 às 19h30 apenas lhe é atribuído aos fins de semana, com exceção do dia 25 de dezembro de 2012, feriado, sendo que, como poderá verificar, o mesmo horário é atribuído a três outras trabalhadoras, o que revela a especial necessidade da empresa nesse dia. Porém, V. Exa. terá o 26 de dezembro de 2012 para descanso”.
- 1.3.6.** “Salienta-se, a este respeito, que a dispensa de trabalho ao abrigo da proteção na parentalidade apenas respeita ao horário entre as 20h00

e as 7h00 do dia seguinte, não lhe tendo sido atribuído qualquer horário noturno”.

- 1.3.7.** “Tendo presente o que ficou exposto, é convicção da ... que o horário que lhe foi atribuído para o período compreendido entre os dias 6 de dezembro de 2012 e 6 de janeiro de 2013, respeita inteiramente as necessidades de V. Exa., sendo adequado e proporcional às mesmas, não sendo, pelo contrário, suscetível de prejudicar os seus legítimos direitos.
- 1.3.8.** “Sendo certo que, nos termos do estipulado no artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, "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, o que não sucedeu relativamente ao horário de trabalho que já lhe foi atribuído para o período supra mencionado”.
- 1.3.9.** “Ora, verificadas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas por V. Exa., informamos que motivos imperiosos que se prendem com o regular funcionamento da Loja do ... impedem que, no futuro, lhe seja atribuído sempre o horário de trabalho solicitado”.
- 1.3.10.** “Com efeito, exercem funções naquela Loja um total de seis trabalhadoras, todas com horário em regime flexível e rotativo, e com filhos menores de 12 anos, sendo imprescindível compatibilizar as necessidades de todas as trabalhadoras, de forma a respeitar o princípio da proporcionalidade, não penalizando nenhuma em

particular, e, simultaneamente, assegurar o regular funcionamento da Loja em questão”.

1.3.11. “Salientamos, no entanto, que refutamos em absoluto qualquer insinuação de discriminação de alguma das referidas trabalhadoras, porquanto que a todas, em situação de maternidade, são garantidos os mesmos direitos”.

1.3.12. “Tendo presente o que ficou exposto, comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas por V. Exa., uma vez que, pelos motivos acima referidos, não é possível à ... atribuir-lhe sempre o horário das 9h00 às 14h30 ou das 11h00 às 16h30 horas e, aos fins de semana, o "horário de abertura da Loja”.

1.3.13. “Sem prejuízo, tudo faremos para que, no futuro, os horários que lhe forem atribuídos respeitem as suas necessidades e interesses e, naturalmente, em cumprimento do princípio da proporcionalidade, as necessidades das restantes trabalhadoras que exercem funções na Loja do ...”.

1.3.14. “Informamos, por último, que nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, V. Exa. poderá apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a contar da receção da presente comunicação”.

1.3.15. Persistindo a sua intenção de requerer a fixação do horário de trabalho nos limites por si indicados, deverá, nos termos do disposto

no artigo 57.º do Código do Trabalho, indicar o prazo previsto e entregar declaração da qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.4.** Não consta do processo que a trabalhadora tenha enviado à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu 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 empresa alega, fundamentalmente, o seguinte:

2.3.1. Que, “verificadas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas pela trabalhadora, informam que motivos imperiosos que se prendem com o regular funcionamento da Loja do ... impedem que, no futuro, lhe seja atribuído sempre o horário de trabalho solicitado”.

2.3.2. Que, exercem funções naquela Loja um total de seis trabalhadoras, todas com horário em regime flexível e rotativo, e com filhos menores de 12 anos, sendo imprescindível compatibilizar as necessidades de todas as trabalhadores, de forma a respeitar o princípio da proporcionalidade, não penalizando nenhuma em particular, e, simultaneamente, assegurar o regular funcionamento da Loja em questão”.

2.4. No que diz respeito, ao prazo, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, se deve entender que esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.5.** Quanto à declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, a CITE tem entendido que este requisito se encontra preenchido se do requerimento resultar essa declaração, o que se afigura suceder quando a trabalhadora refere “que o horário de creche é complicado para depois ter quem fique com a bebé”.
- 2.6.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra 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 ..., S.A., 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 25 DE JANEIRO DE 2013**