



PARECER N.º 215/CITE/2013

Assunto: Queixa de Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho (CESMINHO) sobre recusa de pedido 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 267 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. Em 13 de março de 2013 deu entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) um pedido de intervenção apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho (CESMINHO) sobre recusa de autorização para a prática de horário flexível pela trabalhadora ...

1.2. Com efeito, vem o identificado sindicato dizer que *“Por carta de 2013.01.09 a nossa associada. ..., requereu à sua entidade patronal ..., Lda., que lhe fosse permitido beneficiar da flexibilidade de horário em virtude de ser mãe de dois filhos menores, um dos quais com graves problemas de saúde, e ter dificuldades em conciliar o horário de trabalho com a atenção e os cuidados que ambos necessitavam. Em*



resposta à carta referida supra a entidade patronal comunicou à nossa associada, fora do prazo legalmente previsto para o efeito, a sua decisão de não lhe conceder a possibilidade de fazer um horário flexível. A esta carta a nossa associada reagiu nos termos do art.º 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.”

1.3. Por ofício n.º 885/2013, datado de 24/04/2013, a CITE deu conhecimento da queixa à entidade empregadora, para efeitos de pronúncia, devendo ainda ser comunicadas as diligências efetuadas no prazo máximo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte da receção da notificação.

1.4. Mais se esclareceu que o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º, sob a epígrafe horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, 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 flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, devendo o pedido do trabalhador observar os requisitos previstos no artigo 57.º do mesmo diploma, a saber:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.



- 1.5.** No mesmo ofício alertava-se ainda que o empregador apenas podia recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este fosse indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.6.** E que, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.7.** Igualmente foi informada de que a falta de fundamentação do pedido nos termos supra referidos, ou a falta de comunicação de intenção de recusa no prazo de 20 dias a partir da receção do pedido ou o não envio, pelo empregador, do processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar a autorização de trabalho em regime de horário flexível e da apreciação do trabalhador, constitui contraordenação grave.
- 1.8.** Pese embora o que antecede, a entidade empregadora nada comunicou à CITE no prazo estipulado, nem posteriormente, apesar de várias insistências telefónicas, pelo que,



1.9. Em 30 de maio de 2013, através do Ofício n.º 1108/2013, e, em 05-07-2013, através do ofício n.º 1357/2013, a CITE comunicou à Autoridade para a Condições de Trabalho (ACT) para que, no âmbito das suas competências inspetivas, tomasse as diligências que considerassem adequadas.

1.10. Em 19/08/2013, vem a ACT informar que:

-Em 15-07-2013, foi o referido processo enviado pela ... para este Centro ... da ACT, em ..., em virtude do local de trabalho da trabalhadora requerente pertencer à nossa área geográfica de competência.

- Foi realizada uma visita inspetiva ao referido local de trabalho, no passado dia 08-08-2013, pelas 16h10m, tendo a entidade empregadora sido, nessa data, notificada para apresentação de diversos documentos, os quais foram hoje apresentados.

- Após análise da documentação solicitada, verifiquei que a entidade empregadora não comunicou a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido e não submeteu o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT, pelo que deve aceitar o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, tal como dispõe o artigo 57.º, n.º 8 do CT.

Com base nesta apreciação, vai ser enviado, em 20-08-2013, um ofício com notificação à entidade empregadora para até ao dia 02-09-2013 (altura em que a trabalhadora regressa de férias) elaborar o horário de trabalho nos termos solicitados pela trabalhadora (40 horas semanais, distribuídas de 2. a 6.a feira, das 10:00 às 19:00) e para proceder à



apresentação do respetivo mapa de horário de trabalho nestes serviços, até à mesma data.

Após conclusão deste processo inspetivo, procederemos ao envio, por ofício, de informação atualizada sobre os resultados obtidos e os procedimentos inspetivos e sancionatórios adotados.

Estamos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional que entenda necessário.

Entretanto, gostaria que me informasse, se possível, se foi emitido pela CITE algum parecer sobre este caso concreto e em caso afirmativo se o mesmo foi favorável ou desfavorável à intenção do empregador.

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”.
- 2.2.** 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.).
- 2.3.** 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”.

2.4. 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).

2.5. 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”.

2.6. 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”.



- 2.7.** 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”.
- 2.8.** No caso vertente, a entidade empregadora não deu qualquer resposta ao pedido da trabalhadora.
- 2.9.** Nem fez o pedido de parecer prévio à intenção de recusa, violando assim, o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Tendo como consequência, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, o deferimento tácito do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, cabendo todavia à entidade empregadora a fixação em concreto do horário flexível.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, e de acordo com o disposto no artigo 3.º, al. e) da Lei orgânica da CITE, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, a CITE delibera emitir parecer no sentido de que o pedido de flexibilidade de horário, apresentado pela trabalhadora ..., se considera tacitamente deferido e por isso é aceite nos seus precisos termos, em virtude de a entidade empregadora ..., Lda. não ter cumprido com a formalidade essencial e obrigatória do dever de submeter o processo à CITE, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho



- 3.2.** Recomenda à entidade empregadora ..., Lda. que elabore o horário flexível da trabalhadora ..., nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, e em conformidade com o 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.
- 3.3.** Remeter o presente Parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos e para os efeitos por si requeridos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE SETEMBRO DE 2013**