

**PARECER N.º 396/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 1102 – FH/2014

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 30.10.2014, a CITE recebeu da mandatária da entidade empregadora ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de empregada de balcão, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 4/11/2014 a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “Ao abrigo do Artigo 57.º do Código de trabalho Lei 7/2009, de 14 de fevereiro”.
- 1.4. “Venho por este meio solicitar autorização de trabalho do horário flexível com os seguintes requisitos a partir do dia 3 de outubro de 2014 solicito então que me seja dado um horário flexível de forma a poder levar o meu educado ao estabelecimento de ensino uma vez por dia. Que me seja dado o horário da manhã ou da tarde”.

- 1.5. Em 13/10/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, tendo sido rececionado em 15/10/2014, conforme aviso de carta registada junto aos autos, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.6. “A minha constituinte ..., Lda., entidade patronal de V. Exa., incumbiu-me de responder ao pedido efetuado por V. Exa.”.
- 1.7. “Não é possível ir ao encontro da sua pretensão, atento o facto de a entidade empregadora, por razões imperiosas de organização da empresa, apenas lhe pode conceder o horário de trabalho que lhe foi atribuído, já que, o mesmo foi determinado em função do funcionamento e dos horários de todos os trabalhadores. Tal mudança afetaria de forma irremediável o funcionamento do estabelecimento em questão e obrigaria à substituição de um trabalhador indispensável ao seu regular funcionamento com custos inoportáveis para a empresa”.
- 1.8. “Torna-se impossível ir ao encontro da pretensão de V. Exa.”.
- 1.9. A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte:
- 1.10. “Ao abrigo do artigo 57.º do código de trabalho lei 7/2009 14 de fevereiro”.
- 1.11. “Venho por este meio solicitar mais uma vez o horário flexível, por ter uma menor a meu cargo com 6 anos de idade”.
- 1.12. “E a exercer o horário que a D. ... me deu, sendo das 7h as 11h e das 15:30h às 19:30h, em que o horário de funcionamento de ensino da minha educanda é das 9h as 17h”.
- 1.13. “E neste caso não tenho um horário que possa nem levar nem buscar a minha educanda”.
- 1.14. “Solicito uma vez mais que me seja dado um horário flexível de forma a poder levar ou buscar ao estabelecimento de ensino uma vez por dia”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares 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, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

**2.1.1.** Através das referidas 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.

**2.1.4.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º

**2.1.5.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

**2.1.6.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito 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, nos 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.

**2.1.7.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.

**2.1.8.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es.

### III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a **15/10/2014** e de a entidade empregadora ter remetido, por e-mail, o processo à CITE apenas a **30.10.2014**, ultrapassando o prazo subsequente de 5 dias a contar da comunicação à trabalhadora, que terminou a 27/10/2014, 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 deferimento tácito.
- 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, deve considerar-se o pedido aceite nos seus precisos termos pela entidade empregadora.

#### **POR OUTRO LADO,**

- 3.3.** No presente caso, recorda-se que a Trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, em virtude de ter “uma menor a cargo com 6 anos de idade e o funcionamento de ensino da educanda ser das 9h às 17h, pelo que sendo o seu horário das 7h às 11h e das 15:30h às 19H30, não tem um horário que possa nem levar nem buscar a sua educanda”.
- 3.4.** Na verdade, alega a entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa com fundamento “ (...) por razões imperiosas de organização da empresa, apenas lhe pode conceder o horário de trabalho que lhe foi atribuído, já que, o mesmo foi determinado em função do funcionamento e dos horários de todos os trabalhadores. Tal mudança afetaria de forma irremediável o funcionamento do estabelecimento em questão e obrigaria à substituição de um trabalhador indispensável ao seu regular funcionamento com custos inabarcáveis para a empresa”.

- 3.5.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não indicam objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da empresa, uma vez que não está demonstrado no processo quantos trabalhadores estão ao serviço, quais as suas categorias e como estão organizados.
- 3.6.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 3.7.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da empresa.
- 3.8.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º 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”.
- 3.9.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquela empresa.
- 3.10.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

- 3.11.** 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, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.12.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.13.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.14.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 3.15.** Ora, como já foi referido, a entidade empregadora não remeteu para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora, dentro do prazo, previsto nos termos do artigo do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, pelo que, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos precisos termos em que é formulado.

**3.16.** Portanto, o pedido de horário flexível da trabalhadora ... deve ser considerado como tacitamente aceite pela sua entidade empregadora

#### **IV – CONCLUSÃO**

**4.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**4.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível da trabalhadora, ..., 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 alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código citado.

**4.2.** A CITE recomenda à empresa ..., Lda., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 18 DE NOVEMBRO DE 2014**