

PARECER N.º 206/CITE/2015

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 454 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.04.2015, a CITE recebeu da ..., S.A. 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. Em 27.02.2015, a trabalhadora, que é funcionária desde 2002, apresenta o seu pedido de horário flexível à sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar a V.Ex^a, a possibilidade de passar a efetuar um horário mais flexível, por motivo de prestar assistência familiar, à minha filha com 7 anos de idade”.*

- 1.2.2.** *“Este meu pedido deve-se ao facto de o meu marido trabalhar por turnos rotativos, o que o impede de prestar apoio familiar diariamente, como vinha sendo hábito, até assinar este novo contrato de trabalho.*
- 1.2.3.** *Solicito então como primeira opção, entrada às 09H30m e saída às 18H00m, como segunda opção, entrada às 12H30m e saída às 21H00m”.*
- 1.3.** Em 24.03.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Encarrega-me a minha constituinte de responder ao seu email datado de 27 de fevereiro pelas 1h03m – email datado de 27 de fevereiro, mas apenas conhecido da Administração a 4 do corrente mês de março.*
- 1.3.2.** *Infelizmente não é possível atender ao pedido de V. Exa em conceder-lhe horário flexível.*
- 1.3.3.** *Na verdade, o que V. Exa, efetivamente pretende, não é um horário nos termos prefigurados no art.º 56.º do Código do Trabalho, mas a criação de um verdadeiro turno do horário de trabalho, incompatível com os que se encontram atualmente em vigor.*
- 1.3.4.** *Na verdade este artigo determina que o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória com uma duração igual a metade do período normal de trabalho (4 horas num horário diário de 8 horas).*
- 1.3.5.** *Já os períodos de entrada e saída podem variar num intervalo de um terço desse período normal (2h40m, num horário diário de 8 horas).*

- 1.3.6.** *Como quer que seja, e não obstante estar a Administração disponível para estudar alternativas que V. Exa, pretende apresentar dentro dos referidos condicionalismos legais, a sua proposta terá que ser recusada, uma vez que por razão imperiosa de organização do funcionamento da empresa, esta, atualmente não poderia aceitar a sua prestação do trabalho caso a mesma viesse a começar e terminar ou às 9h30m ou às 12h30 ou às 18 horas ou às 21h.*
- 1.3.7.** *Por se estar em tempo é esta a resposta que se oferece transmitir-lhe, ficando-se a aguardar resposta de V. Exa, nos termos e para os efeitos do art.º 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.** Com data de 29.03.2015, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Segundo as palavras do subscritor da resposta da entidade empregadora, que afirma ser vosso constituínte, mas no entanto não apresenta nenhuma procuração que comprove tal afirmação, o horário pretendido por mim e passo a citar “não é um horário nos termos prefigurados no art.º 56.º do Código do Trabalho”. Ora esse mesmo artigo no ponto n.º 3, alínea a), diz que o horário deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.*
- 1.4.2.** *Se entrar ao serviço às 12h30m e sair às 21h00m, conforme solicitado, das 16Hh00m às 21h00m, perfaz metade do período normal de trabalho, horário este que se contém dentro do período de funcionamento do estabelecimento, conforme consta no ponto 3, alínea b) art.º 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.4.3.** *Em relação à referência do citado subscritor, ao art.º 57.º do Código do trabalho, o ponto n.º 3, indica que o empregador tem 20 dias contados a partir da receção do pedido, para comunicar a sua decisão ao trabalhador. Como não obtive nenhuma resposta, nos 20 dias seguintes ao meu pedido e conforme o ponto n.º 8, alínea a), do art.º 57.º do Código do trabalho, considero que o meu pedido foi aceite nos precisos termos, por V.Exª.*
- 1.4.4.** *No entanto estou disponível para colaborar com V. Exª, a exemplo do que tem acontecido nos 13 anos decorridos ao serviço da ... Peço apenas compreensão a V.Exª para este meu problema de apoio familiar, como também o estou a ser para com os problemas financeiros da empresa”.*

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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código, o que a trabalhadora propõe são dois horários (09H30m - 18H00m ou 12H30m - 21H00m) para cumprir um período de trabalho diário de 8 horas.

2.3.1. Tal proposta decorre do disposto no artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.4.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que mostrem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.5.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, a empresa ao ter recebido o requerimento da trabalhadora em 27.02.2015, não relevando a data em que a Administração teve dele conhecimento, e ao ter comunicado à trabalhadora a sua decisão em 24.03.2015, ultrapassou em 5 dias o referido prazo que terminava em 19.03.2015, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*.

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 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 29 DE ABRIL DE 2015**