



PARECER N.º 635/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 2038 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 22.11.2016 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.10.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“Exmo. Senhor,

Venho pela presente na qualidade de trabalhadora da Pastelaria ... desde 12 de novembro de 2010, requer nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho:

1º

Que me seja concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 4 anos em horário flexível, de segunda a sexta-feira.

2º

Com efeito, resulta do art.º 56 do Código de Trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele vive em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”

3º

Ora, como é do seu conhecimento, a requerente e aqui trabalhadora foi mãe há dois anos (junta cópia de certidão de nascimento da menor) e passou recentemente por um processo de separação com o pai da mesma.

4º

Assim, a requerente assumiu por si só as responsabilidades parentais da menor ... vivendo com ela em comunhão de mesa e habitação conforme estipula o artigo 56.º do Código do Trabalho.

5º

Até à data a requerente tem um horário de trabalho fixo das 07h00 da manhã até às 15h00.

6º

Não lhe permitindo com este horário entregar a filha menor na creche, bem como regular de forma coerente e dignificante as responsabilidades parentais, processo que corre termos no tribunal de Família e Menores de ..., sendo de todo relevante a aqui requerente poder ter uma maior flexibilidade a nível de horário de trabalho para poder ter a guarda da menor.

7º

A requerente habita igualmente com o seu filho de 15 anos igualmente menor, que depende única e exclusivamente de si, não tem mais apoio familiar nas proximidades da área em que reside.

8º

Assim, e por habitar com o filho de 15 anos e com a filha de dois anos, não tendo qualquer outro apoio familiar na área da residência a mesma

necessita de uma maior flexibilidade para poder entregar a menina na creche da parte da manhã e poder ir buscar a menina.

9º

Pelo exposto a ora requerente pretende que lhe seja conferida a flexibilidade de horário de trabalho para poder entregar a menor na creche, dado esta só abrir para receber as crianças às 08h00, entrando ao serviço na pastelaria ... às 08.15h e saindo às 16h15.

10º

Desta forma a requerente e aqui trabalhadora cumpre as 40 horas semanais, não prejudicando a entidade patronal, nem a execução do serviço.

Nestes termos requer-se:

- A flexibilidade do horário de trabalho a executar pela trabalhadora para o horário entre as 08h15 até 16h15.”

- 1.3. Em 16.11.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exma Sra,

Eu, ..., Empresária em Nome Individual, venho por este meio informar que é de todo impossível conceder-lhe o horário que me solicitou na carta por nós enviada em 26 de outubro: das 8h15 às 16h15.

Como sabe, desde que celebrou contrato comigo, sempre teve um horário flexível, o qual foi estabelecido conforme, o que na altura, me solicitou. Sempre organizei o seu horário de forma a que trabalhasse no horário das 7h00 às 15h00 de 2ª a 6ª feira, considerando o facto de ser viúva e ter um filho a seu cargo.

Tal como é do seu conhecimento, várias vezes precisei que trabalhasse em outros horários, bem como ao sábado e domingo. No entanto, sabendo e compreendendo a sua situação, sempre organizei o seu horário de maneira diferente das outras colaboradoras. Como sabe, todas elas têm filhos. Algumas delas têm, inclusive, filhos com necessidades especiais.

Como é do seu conhecimento, o horário de funcionamento do estabelecimento é das 7h30 às 22h00 de Domingo a Sábado, estando o horário de trabalho organizado em 2 turnos: 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00.

Como sabe, em cada turno, apenas trabalham 2 pessoas, desta forma, não há a menor possibilidade de uma colega ficar sozinha até às 8h15.

Como certamente compreenderá, não será possível contratar ninguém para trabalhar apenas 1h15 min por dia. Mas, mesmo que fosse, a entidade não tem condições financeiras para o fazer.”

- 1.4.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a 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 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o

empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível com início às 08h15 e termo às 16h15, de segunda a sexta-feira, pelo período de 4 anos.

- 2.8.** A entidade empregadora recusa, referindo que “o *horário de funcionamento do estabelecimento é das 7h30 às 22h00 de Domingo a Sábado, estando o horário de trabalho organizado em 2 turnos: 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00. Como sabe, em cada turno, apenas trabalham 2 pessoas, desta forma, não há a menor possibilidade de uma colega ficar sozinha até às 8h15.*”
- 2.9.** Face ao exposto, resulta que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora não se encaixa em nenhum dos turnos existentes e implica períodos a descoberto (1h15 minutos).
- 2.10.** Portanto, a entidade patronal demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, verificando-se a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela requerente.
- 2.11.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7.12.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).