

PARECER N.º 78/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio à 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 173/FH/2018

1.1 A CITE recebeu a 22/01/2018 da ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., administrativa, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

1.2 A trabalhadora solicitou em 06/10/2017, à entidade empregadora, um horário flexível, das "(...) 9h-13h / 14h30-18h, até o meu filho completar os 12 anos(...)". A 08/11/2017 a trabalhadora envia nova carta à entidade empregadora onde indica que "(...) considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus termos se : não comunicar a intenção de recusa do pedido no prazo de 20 dias após a receção do pedido(...)" e "(...) uma vez que já se passaram 20 dias e não houve qualquer recusa da vossa parte, sinto-me no direito de poder começar a fazer o respectivo horário pedido (...)". A 14/11/2017 a trabalhadora envia nova carta onde indica que "(...) já se passaram 20 dias e não houve qualquer recusa da vossa parte, venho agradecer o deferimento tácito à minha pretensão. Nestes termos, e para que V. Exas. possam reorganizar a nova estrutura de horários e em cumprimento dos normativos legais, inicio o novo horário de trabalho a 1 de dezembro de 2017, para vos dar o devido tempo a uma "nova" reorganização.(...)".

1.3 Sem que a entidade empregadora estabeleça o horário flexível que deve "(...) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (...)", conforme estipulado na alínea a) do n.º 3 do Art.º 56 do CT, vem a trabalhadora enviar uma carta a 15/12/2017 , conforme se transcreve: "(...) Tendo em conta que a base de trabalho são 38 horas



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

semanais (...) define-se como horários fixos dois períodos

- O da manhã das 10.30 h até às 12.30 h

- O da tarde das 13.30 h às 15.30 h(...)

- Horário de entrada -- 9.00 horas

- Horário de saída - 17.30 h (excepto à quarta-feira, que será às 18.00h. para se poder contabilizar as 38 horas semanais requeridas) (...) o intervalo de descanso será, entre as 12.30h e as 13.30h (...)"

1.4 A 21/12/2017, a entidade empregadora envia uma carta à trabalhadora através do Escritório de Advogados, com o conteúdo que sucintamente se transcreve: " (...) *por ser uma trabalhadora com responsabilidades familiares, e ser monoparental, veio por escrito, mediante carta registada, recepcionada no dia 09 de Outubro de 2017, ao abrigo do art.º 56.º do Código do Trabalho (doravante CT), solicitar a alteração do seu horário rotativo, para um horário flexível, até o seu filho perfazer 12 anos.*

*Solicitando que o horário a ser fixado, fosse entre: - Período da manhã: 9h às 12h/13h - Período da tarde: 13h30/14h40 às 18h. De acordo com o art.º 57.º n.º 3 do C.T., a sua entidade empregadora, teria 20 dias a partir da recepção do seu pedido, comunicar por escrito, a sua decisão. Sucede que, nenhuma resposta lhe foi comunicada, sabendo que os factos mencionados, seriam reais, pelo que, ao abrigo do n.º 8 do art.º 57 do C.T., considera-se que o pedido formulado por V. Exa. é tacitamente deferido nos seus precisos termos. (...) Porém, sem que nada o fizesse prever, no dia 13-12-2017 (...), envia um email aos membros do Conselho de Administração (...) para informar (...) que a partir de amanhã, passo a fazer o seguinte horário: 9h30 -12h30, 13h30-18h00, isto até ao início de Setembro de 2018 (...). Como não lhe compete definir os horários em vigor, nem tem legitimidade para proceder a alteração dos mesmos, entendendo-se que a sua missiva, é um pedido de alteração do horário fixado ao abrigo do art.º 56.º do C.T. Nestes termos, e como solicitou a análise da petição formulada na última missiva enviada, venho comunicar-lhe a pedido do Conselho de Administração, que a sua pretensão foi observada com o devido rigor, e por todos os factos já explanados, **o seu pedido** de alteração do horário em vigor e por estipulado por escrito, **é recusado**. (...) Por todos os factos elencados, terá V. Exa,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que cumprir o horário fixado nos termos do art.º 56 e 57.º do C.T., que entrou em vigor no dia 01-12-2017, o não cumprimento do horário desde que entrou em vigor, acarretara os respectivos desconto no tempo de serviço/faltas injustificadas (...)”.

1.5 A trabalhadora respondeu a 02/01/2018 “ (...)O horário pedido nas cartas em questão previam as 9h00-13h, 14h30 -18h00. Apesar de tal ser do maior interesse para o bom funcionamento da Instituição, V/ Excelências não responderam nem fizeram caso do requerimento apresentado, pedido esse que se encontrava a 14 de Novembro de 2017, deferido, tal como seguiu o envio do mesmo por correio registado. Se repararem com atenção, o primeiro horário por mim proposto não foi iniciado na data que estava por mim prevista, pelo simples facto que achei necessário poder-vos dar algum tempo para prepararem uma logística diferente, e para que nunca interferisse com a dinâmica normal do serviço. (...) a 13 de Dezembro de 2017, surgiram dúvidas relativas ao meu horário de trabalho, e uma vez que eu, uma vez por semana tenho que trabalhar a mais 30 minutos e não me foi permitido sair mais tarde na hora de almoço, sendo que á data ainda não havia um horário fixo por escrito da minha Entidade Patronal (...)guardo (...) para me fixarem o horário de trabalho de acordo com as minhas responsabilidades familiares por escrito (...)

1.6 A entidade empregadora envia nova comunicação à trabalhadora onde indica que “ (...)não irá atender à sua nova solicitação de alteração de horário. (...) terá V. Exa. que cumprir o horário fixado nos termos do art.º 56 e 57.º do C.T., que entrou em vigor no dia 01-12-2017 (por sua determinação), o não cumprimento do horário desde que entrou em vigor, acarretara os respectivos desconto no tempo de serviço/faltas injustificadas (...)

1.7 No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece: “(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A 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; (...)" .

1.8 No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º: "(...)1-"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 - Entende-se 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". 3 - "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". 4 - 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" .

1.9 O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe: "(...) 1 - 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 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção. 5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. 6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo. 7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. 8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número; c) 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. (...)."

1.10 Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: " (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".

1.11 E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º" que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)."

1.12 De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado pelo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

1.13 De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

1.14 No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

1.15 Conforme estipulado no n.º 4 do artº 56 do CT, o regime de horário flexível permite à trabalhadora cumprir até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia. A trabalhadora em causa, com o regime de horário flexível, deverá cumprir as 38 horas semanais a que está vinculada, em média de cada período de quatro semanas.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.16 A alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a decisão dentro do prazo previsto no n.º 3, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

1.17 Desta forma, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.