



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 548/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1811 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24/11/2015, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Através de requerimento recebido em 6/10/2015, a referida trabalhadora solicitou à sua entidade patronal a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *De forma a poder dar assistência necessária e imprescindível à minha filha, com 13 meses de idade, solicito que me seja atribuído um horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares, até a minha filha atingir os seis anos de idade;*

1.2.2. *Sugiro um horário compreendido entre as 7 horas e as 17 horas, a iniciar 30 dias após a receção desta carta.*

1.2.3. *A minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. Por carta dirigida à trabalhadora datada de 11/11/2015, a entidade empregadora comunicou o seguinte:

1.3.1. *A empresa aceita atribuir-lhe um novo e temporário horário de trabalho, por um período máximo de 2 anos, sendo esta a duração máxima prevista na lei para quem tem um só filho menor de 12 anos. Findo o prazo, em 7/12/2017, deverá retomar o seu horário normal em turnos rotativos.*

1.3.2. *Este novo horário temporário será fixo de segunda a sexta-feira, e, conforme sua sugestão, entre as 7 horas e as 15.30 horas, terá o habitual intervalo de 30 minutos para refeição, este horário é coincidente com o 1º turno.*

1.4. A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e veio a ser apresentada apreciação escrita em 18/11/2015 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul, dizendo:

1.4.1. *A trabalhadora apresentou por escrito o pedido de horário flexível até a sua filha completar 6 anos de idade, tendo obtido da vossa parte uma decisão favorável à atribuição do horário.*

1.4.2. *No entanto, a atribuição desse horário é limitada pelo período de 2 anos, tendo como único argumento que este é o período máximo previsto na lei.*

1.4.3. *Ora consideramos que esta posição da empresa se trata de um equívoco, pois como podem verificar nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho não existe limitação do uso deste direito pelo período máximo de 2 anos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *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...*
- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Declarar que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** 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/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário *a compreendido entre as 7h e as 17h*.
- 2.8.** A entidade patronal responde concedendo um horário dentro dos limites indicados, mas limitando essa autorização ao prazo de dois anos.
- 2.9.** Na remessa do processo à CITE, a empresa justifica a limitação do prazo de dois anos por entender que se aplica ao caso o n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, por remissão feita pelo artigo 57.º, n.º 1, al. a) do mesmo diploma legal.
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora, através do Sindicato, contesta este entendimento, dizendo que é à requerente que compete indicar o prazo pelo qual faz o pedido, sem qualquer limitação a um prazo de 2 anos.
- 2.11.** Verifica-se, portanto que não há recusa do horário, mas apenas existe uma limitação temporal que, por um lado, vai contra o pedido da trabalhadora, e, por outro, não é fundada em razões que se relacionem com o funcionamento do serviço, mas sim com a interpretação duma norma legal concretamente o n.º 4 do

- artigo 55.º do Código do Trabalho, *por remissão feita pelo artigo 57.º, n.º 1, al. a) do mesmo diploma legal.*
- 2.12.** Todavia, entende-se que a entidade patronal não tem razão, visto que a limitação a 2 anos do artigo 55.º se refere ao *direito a trabalhar a tempo parcial*.
- 2.13.** O Código do Trabalho de 2009, no que diz respeito ao período de tempo em que pode ser gozado o direito a trabalho a tempo parcial e o direito a trabalhar em regime de horário flexível, veio fazer uma alteração, a qual explica porque a entidade patronal não tem razão no caso.
- 2.14.** Com efeito, a al. a) do n.º 1 do artigo 80.º da Lei 35/2004, de 29/7, que regulamentou o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8, determinava que o/a trabalhador/a devia indicar no pedido, quer de horário a tempo parcial quer de horário flexível, o prazo previsto para o mesmo, *até ao máximo de dois anos*. Ou seja, a limitação do prazo de dois anos aplicava-se, então, quer ao horário a tempo parcial que ao horário flexível.
- 2.15.** Contudo, no Código do Trabalho de 2009, artigo 57.º, n.º 1 al. a), essa limitação temporal não existe pra o horário flexível. E não existe, precisamente porque ela foi colocada, apenas, no artigo 55.º, n.º 4, o qual se refere ao horário de trabalho a tempo parcial. Mas não foi colocada no artigo 56.º, que se refere ao horário flexível.
- 2.16.** Assim, a lei não limita a 2 anos o gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, donde decorre que pode ser gozado até que o filho complete 12 anos – artigo 56.º n.º 1.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.17. Portanto, enquanto se mantiverem as razões que fundamentaram o pedido e salvo se sobrevierem alterações das circunstâncias que possam ser consideradas razões imperiosas do funcionamento do serviço ou impossibilidade substituir a trabalhadora, a entidade patronal deve manter a fixação de horário flexível durante o prazo indicado no pedido, no limite dos doze anos de idade do filho.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa, após o período de 2 anos, pela entidade ... do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...

- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.