



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 549/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 1843 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27/11/2015, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de balcão.

1.2. Através de requerimento datado de 26/10/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *Venho solicitar, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menos de 12 meses, pelo período de 1 ano;*

1.2.2. *Com o seguinte horário de trabalho, a partir de 31/10/2015, entre as 8:30h e as 18:30h.*

1.2.3. *O menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. Por comunicação datada de 13/11/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1. *A nossa empresa explora três estabelecimentos comerciais de café, os quais têm um horário de funcionamento compreendido entre as 08h00 e as 02h00;*
- 1.3.2. *Porque os estabelecimentos funcionam sete dias por semana e os horários de funcionamento são mais amplos que os horários dos trabalhadores, quer diários, quer semanais, há necessidade de organizar escalas;*
- 1.3.3. *Para que tais escalas funcionem é fundamental que os turnos de serviço de cada empregado sejam compostos por horários fixos porque é inconcebível sujeitar os demais trabalhadores às escolhas de flexibilidade de horário dum ou mais colegas.*
- 1.3.4. *Como bem sabe, a empresa tem 18 trabalhadores, dos quais 10 têm filhos com idade até 12 anos;*
- 1.3.5. *Como igualmente bem sabe, V/Ex^a não foi a única trabalhadora a solicitar flexibilidade de horário;*
- 1.3.6. *Acresce que V/Ex^a está colocada no estabelecimento cujo encerramento ocorre mais cedo – às 21h – pelo que, por ora, nem sequer está sujeita a integrar as escalas até às 00h00 ou às 02h00, que se aplicam aos outros dois estabelecimentos;*
- 1.3.7. *E como também sabe, até há pouco tempo estava incluída nas escalas que incluíam prestação de trabalho entre as 20h00 e as 24h00.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.8.** *Por último, o que solicita não é efetivamente flexibilidade de horário, mas um horário diferente no início e no fim do período normal de trabalho.*
- 1.3.9.** *Atento o exposto, por ser completamente impraticável permitir-lhe um horário como o que indica, o qual não coincide com os horários de abertura ou encerramento de qualquer dos nossos estabelecimentos, nem com os horários de início e fim dos turnos dos trabalhadores;*
- 1.3.10.** *Não temos pois qualquer possibilidade de aceder ao seu pedido.*
- 1.3.11.** *No entanto, caso V/Ex^a pretenda trabalhar a tempo parcial (meio tempo) estamos disponíveis para aceder a pedido que efetue nesse sentido, visto que, tal situação, permitirá à empresa contratar outro trabalhador a meio tempo.*
- 1.4.** A empresa informou a trabalhadora, em 2/11/2015, que o seu pedido não poderia ter efeitos antes do decurso do prazo de 30 dias após a sua entrada.
- 1.5.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 24/11/2015, dizendo:
- 1.5.1.** *Pedi em carta data de 26/10/2015 a prestação de horário flexível, indicando a data de início deste a 2/11/2015, mas considerando e tendo em conta o prazo mínimo de 30 dias previstos para o mesmo horário ser estipulado de acordo com o artigo 57º nº 1 do Código do Trabalho;*
- 1.5.2.** *Atento o exposto e por conhecer bem a forma de trabalho do estabelecimento e os colegas, se assim o entender, peço-lhe a transferência para o meu primeiro local de trabalho no "...", onde estava há 6 anos. Existindo um horário de*

funcionamento das 8:00 às 24:00 tenho mais compatibilidade de horários com a abertura e fecho do infantário não prejudicando assim nenhum dos meus colegas e assegurando que durante o período da noite o meu filho fica a cargo do Pai.

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.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 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 iniciar às 8h30 e a terminar às 18h30*.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo, em síntese, que:
- 2.8.1.** *São organizadas escalas, e, para que funcionem, é necessário que os turnos sejam compostos por horário fixos;*
- 2.8.2.** *É inconcebível sujeitar os demais trabalhadores às escolhas de horário dos demais colegas;*
- 2.8.3.** *O que solicita não é flexibilização de horário mas um horário diferente no início e no fim do período de trabalho.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8.4.** *O horário pedido não coincide nem com os horários de abertura e encerramento nem com o início e fim dos turnos.*
- 2.9.** Na apreciação, a trabalhadora assume o erro no que diz respeito à data de início da execução do pedido, e solicita que seja colocada noutra estabelecimento com período de funcionamento mais alargado, e que lhe permita compatibilizar com a saída do filho do infantário.
- 2.10.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora.
- 2.11.** E, portanto, a fixação do horário de trabalho da trabalhadora pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço. Mas não é a organização do serviço a adaptar-se ao horário mas sim este àquela, desde se verifiquem razões imperiosas.
- 2.12.** No caso em apreço, o pedido da trabalhadora enquadra-se nas exigências do que dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o qual determina que a trabalhadora deve indicar *“as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”*. É o que faz a trabalhadora dizendo que pretende que seja marcado um horário entre as 8h30 e as 18h30.
- 2.13.** A entidade empregadora entende que os horários devem ser fixos. Ora, dentro desses limites, nada impede que a trabalhadora pratique um horário fixo, se isso for do interesse da trabalhadora para efeitos de conciliação, sem descurar os seus deveres profissionais. Na apreciação, a trabalhadora vem admitir um

período mais alargado desde que o horário marcado em concreto lhe permita ir buscar o filho à escola.

- 2.14.** Na verdade, compreende-se, por razões imperiosas do funcionamento do serviço, que num estabelecimento de atendimento ao público, como é o caso, o empregador tenha de marcar horários fixos, como forma de saber as horas precisas de entrada e de saída dos trabalhadores, pois só assim pode garantir um eficaz serviço de atendimento aos clientes, e, em consequência, da produtividade do estabelecimento, desde que a trabalhadora prescindida da plataforma móvel.
- 2.15.** No caso concreto, decorre do pedido e da apreciação da trabalhadora, que o seu interesse não é incompatível com a marcação de um horário fixo, desde que entre as 8h30 e as 18h30. O que é do seu interesse, é não trabalhar no período após as 18h30, por razões de conciliação da sua vida profissional com a vida familiar (acompanhamento do seu filho), afirmando na apreciação, que também pode trabalhar após esse período desde que em horário compatível com o horário da escola.
- 2.16.** A entidade patronal apresenta também como razão o facto de o horário pedido não coincidir com o período de funcionamento, mas não demonstra que isso provoca a existência de períodos de tempo a descoberto.
- 2.17.** Por outro lado, a resposta da entidade patronal baseia-se no entendimento de que há outros/as trabalhadores/as em condições de pedir, ou que já pediram horário flexível.
- 2.18.** Ora esta razão, em si própria, não poderá justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora requerente, porquanto compete à entidade patronal estabelecer a organização do serviço, elaborando os horários de trabalho tendo em conta o seu

correto funcionamento, articulando-o com o direito à conciliação de todos/as os/as trabalhadores/as que nele laboram. É o que decorre do artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho.

- 2.19.** De facto, o empregador deve sempre autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadores/as.
- 2.20.** É, também, o que decorre do que tem sido o entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadora/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos, na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário».*
- 2.21.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.22. Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

III – CONCLUSÃO

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

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa 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.