

## PARECER N.º 551/CITE/2016

**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 1764 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 19/10/2016, 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 13/9/2016, e recebido pela entidade empregadora em 14/9/2016, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Por motivo de ter um filho menor com dois anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

**1.2.2.** *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade.*

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

**1.2.4.** *Solicito a V. Exas. que tenham em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que me fosse atribuído o horário de trabalho de 3.ª feira a sábado das 6h:30 às 15h:00 horas (com meia hora de intervalo para a refeição) com os dias de descanso semanal fixos ao domingo e à segunda-feira.*

**1.3.** Através de ofício datado de 4/10/2016, remetido à trabalhadora requerente por correio registado no mesmo dia, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

- 1.3.1. *Cumprir informar V. Exa, em relação ao pedido em regime de horário flexível, que refutamos em absoluto, daí a presente resposta nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
  - 1.3.2. *De facto, e nos termos dos suprarreferidos artigos, o horário de trabalho que sempre praticou nunca foi o referido na s/ comunicação, nem por aproximação.*
  - 1.3.3. *Não alega naquela sua comunicação que vive com o seu marido (em união de facto e/ou outro) quando sabemos estar disponível para acompanhar a criança.*
  - 1.3.4. *A sua colega de trabalho solicitou ao mesmo tempo regime de horário flexível sendo incomportável para a empresa conceder-las nos termos solicitados.*
  - 1.3.5. *O horário de trabalho de V. Exa é: folga completa: quarta-feira; meio-dia de folga terça -feira; outros dias da semana: 6-30 às 11-30 horas e das 12-30 às 14-30 horas.*
  - 1.3.6. *Conforme poderá comprovar pelo mapa de horário de trabalho que anexamos, o seu pedido é completamente inviável.*
  - 1.3.7. *Ademais, não especifica V. Exa. naquela comunicação, qual o tempo em que o pai (e/ou seu marido) dos seus filhos menores de 12 anos tem disponibilidade para acompanhar as crianças, sendo certo que V. Exa vive com o mesmo em união de facto, informação decisiva para eventual alteração do seu horário de trabalho em regime flexível.*
  - 1.3.8. *Nos termos descritos, não aceitamos o horário sugerido por V. Exa.*
- 1.4.A trabalhadora apresentou a sua apreciação à recusa datada de 10/10/2016 e recebida na empresa em 11/10/2016, nos seguintes termos:
- 1.4.1. *No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, venho apresentar a minha apreciação da V/ recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.*
  - 1.4.2. *Mais, V. Exas. referem como contra alegação para a não atribuição do horário flexível requerido que não aleguei a disponibilidade do pai para poder exercer*

*poder parental sendo evidente que se trata de uma interpretação errada da Lei da V/ parte, uma vez que o artigo 57.º do Código do Trabalho refere que só quem trabalha em regime de trabalho a tempo parcial é que tem o dever de o fazer.*

## 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.º 1, 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.** Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *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.*
- 2.5.** 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 consigo, em comunhão de mesa e habitação.*

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *que decorra, de terça-feira a sábado, entre as 6h 30m e as 15h, com 30m de intervalo para refeição, com dias de descanso fixos aos domingos e às segundas-feiras*.
- 2.9.** A entidade patronal apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:
- 2.9.1.** *Não alega que vive com o marido e que este está disponível para acompanhar as crianças;*
  - 2.9.2.** *Não especifica que tempo é que o pai, e/ou o marido tem disponibilidade para acompanhar as crianças;*
  - 2.9.3.** *A colega de trabalho solicitou também horário flexível, sendo inoportável concedê-lo nos termos solicitados.*
- 2.10.** A trabalhadora apresenta a sua apreciação, nela considerando que não são indicadas razões imperiosas do funcionamento da empresa que justifiquem a recusa do horário, acrescentando também que a lei não lhe impõe que refira a disponibilidade do pai para a conciliação.
- 2.11.** Analisando a resposta da entidade empregadora, diga-se que não tem razão relativamente ao entendimento que manifesta de que a trabalhadora requerente deveria ter especificado a disponibilidade do pai para o acompanhamento dos filhos.

- 2.12.** Na verdade, a lei que regula a matéria, concretamente os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não faz qualquer referência à necessidade de o/a trabalhador/a requerente indicar qual a sua relação de convivência com o outro progenitor, nem a forma como é feita a partilha das responsabilidades parentais.
- 2.13.** Acresce que, a entidade empregadora pretender exigir-lo, poderia configurar uma intromissão na vida privada da trabalhadora requerente, o que seria manifestamente ilegal.
- 2.14.** Por outro lado, também não pode ter acolhimento a alegação de que outra trabalhadora requereu igualmente um horário flexível.
- 2.15.** Na verdade, nestas circunstâncias, o empregador deve autorizar o horário requerido pelas/os trabalhadoras/as 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 trabalhadoras/as.
- 2.16.** É, aliás, 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](http://www.dgsi.pt), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadoras/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».*

**2.17.** Portanto, a entidade empregadora deveria demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando 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 pela trabalhadora, o que não faz.

**2.18.** 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 empregadora ... 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:**

***“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.***

***De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***

***No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.***

***Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido — depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”***