

## PARECER N.º 599/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 1862 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 31.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

*“Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão n.º ..., contribuinte n.º ..., solicitar a V. Exas. se dignem autorizar a alteração do atual horário por si praticado para horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art.º 56.º do Código do Trabalho, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos (...), declarando, sob compromisso de honra, que esta faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (...), ao que*

*acresce, ainda, a circunstância da aqui signatária, conjuntamente com a sua filha menor, constituírem uma família monoparental.*

*(...)*

*Nessa conformidade, por tudo o supra exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, solicita-se que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presenta comunicação, seja à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00H às 18:00H, pelo prazo de dois anos, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei.”*

- 1.3.** Em 14.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“Em resposta cumpre-nos transmitir o seguinte:*

- 1- Tal como é do seu conhecimento, o horário de funcionamento da Loja onde V. Exa. trabalha (...) é das 9.00 horas às 21.00 e o horário dos Operadores de Caixa não se inicia antes das 9.00 horas;*
- 2- O período de almoço dos Operadores de Caixa decorre entre as 13.00 horas e as 15.00 horas, sendo que qualquer alteração a tal horário será inoportável para o funcionamento da nossa referida Loja, porque os horários dos diversos trabalhadores abrangidos e toda a logística e organização da Loja e seu funcionamento se encontram adaptados a tal realidade;*
- 3- Por outro lado, qualquer alteração ao período de almoço não deixaria de representar uma violação das obrigações legais e contratuais da Empresa, já que não pode reduzir tal período;*
- 4- Deste modo e por tais motivos, que consideramos imperiosos ao funcionamento da empresa e aos direitos dos demais trabalhadores, não será possível que o seu horário passe a ser o por si indicado, ou seja das 8.00 horas às 18.00 horas;*
- 5- Assim sendo, vimos comunicar a V. Exa. que a partir do dia 31/10/2016, inclusive, e pelo solicitado período de dois anos, o seu*

horário passará a ser o seguinte: **de segunda a sexta-feira das 9.00 horas às 13.00 horas e das 15.00 horas às 19.00 horas;**

6- *Nos termos legais (n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho), pode V. Exa. apresentar, por rescrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção da presente carta.”*

- 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. No entanto, consta aposta manualmente que a trabalhadora aceita o horário proposto pela entidade empregadora.

## 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 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, aprovado pela Lei

n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador 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/à 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível, com início às 08h e termo às 18h, de segunda a sexta-feira, pelo período de 2 anos.
- 2.8.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o horário de funcionamento da Loja, em Braga, é das 9h às 21h, e que o horário dos operadores de caixa não se inicia antes das 9h.
- 2.9.** Pelo que, se considera o pedido solicitado pela trabalhadora inexecutável, atendendo ao horário de funcionamento da loja.
- 2.10.** Contudo, vem a entidade empregadora propor que a partir do dia 31/10/2016 (inclusive) o horário da trabalhadora seja das 9h às 13h e das 15h às 19h, de segunda a sexta-feira, pelo período de 2 anos.



**2.11.** Considerando o referido no ponto 1.4, a trabalhadora terá aceite o horário proposto pela entidade empregadora e, como tal, podem fazer prevalecer o acordo uma vez que estão em causa direitos disponíveis.

### **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.** Sem prejuízo deste entendimento, a entidade empregadora e a trabalhadora podem fazer prevalecer os termos resultantes da proposta apresentada pela entidade empregadora - a aplicação do horário das 9h às 13h e das 15h às 19h, de segunda a sexta-feira, pelo período de 2 anos -, considerando que esta solução alternativa terá sido aceite pela trabalhadora, e que estão em causa direitos disponíveis.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**