

## PARECER N.º 252/CITE/2017

**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 651/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 18/4/2017, da ..., **LDA**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., técnica comercial e marketing.

**1.2.** Através de requerimento datado de 3/3/2017, e recebido na entidade empregadora em 6/3/2017 a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Nos termos do disposto no art. 56º do Código do Trabalho, venho, pelo presente, informar V. Exas. de que pretendo trabalhar em regime de horário flexível. Para o efeito, declaro que tenho um filho menor de 12 anos que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

**1.2.2.** *Como sabem, tenho uma filha de 4 anos, e como também sabem, o meu marido, que habitualmente cuida da nossa filha nas minhas ausências em trabalho, desloca-se, também, ocasionalmente, em serviço, em viagens de vários dias. Nessas ocasiões, não tenho ninguém para ir buscar a minha filha à escola nem para cuidar dela durante a noite.*

**1.2.3.** *Assim, solicito o horário flexível, nos seguintes termos;*

*Das 8 horas e 30 minutos às 13 horas e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas e 50 minutos de segunda-feira a quinta-feira;*

*Das 8 horas às 12 horas e 40 minutos à sexta-feira*

**1.2.4.** *No entanto, considerando as minhas necessidades supra expostas, e também as minhas ocasionais deslocações a ..., em serviço, este horário poderá ser aplicado,*

*não todos os dias do mês, mas apenas nas semanas em que o meu marido está ausente (o que não se prevê suceder todos os meses). Darei conhecimento, com antecedência de 7 dias relativamente às datas de ausências do meu marido, dos dias em que deverá ser aplicado o horário supra referido.*

**1.2.5.** *Prevejo que este regime, a aplicar nos dias em que venha a ser necessário conforme supra exposto, se mantenha até à minha filha perfazer os 12 anos de idade, o que ocorrerá em 2025.*

**1.2.6.** *Mais solicito que o regime em causa entre em vigor no prazo de 30 dias, portanto, em 3 de abril de 2017.*

**1.3.** *Através de carta remetida à trabalhadora em 27/3/2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa com os seguintes fundamentos:*

**1.3.1.** *Analisado o seu pedido, verificamos que, pese embora V. Exa. alegue que está a requerer uma flexibilidade de horário, o objetivo é, na verdade, recusar-se a deslocar para ..., bem sabendo que a N/ empresa apresentou uma candidatura de internacionalização, que implicaria um aumento da atividade comercial aí a ser desenvolvida.*

**1.3.2.** *Como igualmente é do V/conhecimento, aquando do anúncio de oferta de emprego, bem como aquando da celebração do contrato de trabalho a termo certo, chamamos a atenção de V/ Exa, da N/ necessidade na contratação de um comercial com inteira "disponibilidade para viajar" e, facilidade de comunicação (espanhol fluente).*

**1.3.3.** *Recordamos perfeitamente de nos ter garantido na altura a sua inteira disponibilidade para a oferta de emprego, garantindo inclusive que não era pelo facto de ser "mulher" que deixaria de cumprir os requisitos enunciados na oferta de emprego, e nesta senda acordamos por forma a incentivá-la uma remuneração variável tendo em conta os resultados líquidos obtidos,*

**1.3.4.** *Sucede ainda, que não tem a N/ empresa capacidade financeira para contratar um novo comercial para exercer a atividade supra referida, nem é financeiramente viável custear deslocações diárias de V/ Exa para ..., não possuímos igualmente nenhum outro trabalhador na N/ empresa habilitado e com*

*experiência profissional de V/ Exa para desempenhar as funções inerentes à sua categoria profissional.*

**1.3.5.** *Importa ainda referir que, o horário que nos propõe não é sequer admissível, pois uma pausa de 30 minutos para almoçar não é razoável para uma boa pausa, antes pelo contrário, o seu diminuto tempo é atentatório das condições de segurança do trabalho.*

**1.3.6.** *Cumpra ainda esclarecer que V/ Exa no pedido que nos enviou, não fez prova da idade dos seus filhos, nem se idêntico pedido foi feito pelo seu marido e se o mesmo foi ou não deferido, conforme determina 57º, nº 1 do Código de Trabalho.*

**1.3.7.** *Face ao exposto e pelos motivos apresentados, é intenção da ..., LDA, recusar o V/ pedido de trabalho em regime de horário flexível, não obstante poder V/ Exa. apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da recusa.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

**1.4.1.** *Refuto, veementemente, a v/ afirmação de que o que pretendo é não trabalhar em regime de horário flexível, mas sim recusar-me a deslocar-me para ....*

**1.4.2.** *Ao contrário, reafirmo, para que fique bem claro, que pretendo continuar a deslocar-me para ... sempre que necessário: mas com a garantia, apenas, de que quando o pai da minha filha está fora em trabalho, a minha filha não ficará desacompanhada, sem ninguém que a vá buscar à escola, nem lhe dê o jantar, nem fique com ela durante a noite.*

**1.4.3.** *Assim, e conforme exposto no m/ requerimento, o requerido horário flexível não será de aplicação todas as semanas, mas apenas naquelas em que, com aviso atempado, informe que o meu marido irá viajar. Com o seu regresso, poderei retomar o meu horário normal, com deslocações a ..., até nova ausência daquele.*

**1.4.4.** *Penso que, sendo o requerimento feito, conforme foi, nos termos supra expostos, é perfeitamente claro que não me recuso, nem nunca me recusei, a deslocar-me para .... Prova disso são todas as situações em que eu própria tentei conseguir alternativas de conciliação com os horários e responsabilidades do meu marido, nomeadamente propondo-me a trabalhar na sexta-feira de tarde, fora do período normal de trabalho, sendo certo que tentamos sempre a todo o custo, que dentro*

*do possível, de acordo com o trabalho do meu marido, as suas deslocações ocorram no início ou no final da semana, para haver o menor prejuízo possível ao trabalho a ser desenvolvido na ..., LDA.*

- 1.4.5.** *Não posso deixar de manifestar o meu espanto com a alegação constante da v/ comunicação de que eu teria dito, aquando da contratação, que não era pelo facto de ser "mulher" que deixaria de cumprir os requisitos enunciados na oferta de emprego. Em primeiro lugar, não compreendo porque foi colocada entre aspas a palavra mulher. Não sou mulher entre aspas, sou simplesmente mulher, tal como poderia ser homem e ainda assim necessitar de horário flexível para acompanhar os meus filhos menores. Por outro lado, não penso que me apresentei a um cargo para homens, nem sei se tal existe. Nem me parece que a minha condição de mulher tenha alguma vez tido qualquer influência negativa no meu desempenho laboral, sendo certo que, aliás, metade dos sítios reservados pela empresa para eu pernoitar tinham mau ambiente, ficavam em sítios completamente isolados, sem haver sequer iluminação e tinham, por vezes, homens embriagados a baterem-me à porta de noite. E nunca me queixei.*
- 1.4.6.** *Quanto à alegação da v/ falta de capacidade para custearem deslocações diárias minhas a ..., também não compreendo, uma vez que o horário flexível, nos termos em que foi requerido, não implicará viagens diárias a ..., nem tal resulta do meu requerimento.*
- 1.4.7.** *Relativamente à falta de outro trabalhador qualificado e com a minha experiência profissional, não deixa de causar algum espanto, considerando a apresentação pela empresa de uma candidatura de internacionalização com o inerente aumento da atividade comercial a ser desenvolvida em ..., como V. Exas. referem na v/ comunicação.*
- 1.4.8.** *No entanto, e mais uma vez chamando a atenção para o carácter excepcional do trabalho em regime de horário flexível, não antevejo necessidade de contratar mais pessoal.*
- 1.4.9.** *Reitero, apenas necessito de trabalhar no regime em causa, nas semanas em que o meu marido estiver fora, situações de que tenho sempre dado conhecimento à empresa e, por esse motivo, sabem que não são frequentes.*

**1.4.10.** *Quanto à falta de prova, junta com o meu requerimento, relativamente à idade da minha filha e à situação laboral do meu marido, parece-me que V. Exas. interpretam mal o artigo em causa. Com efeito, o art. 57º do Código do Trabalho faz referência a trabalho a tempo parcial e a trabalho em regime de horário flexível. E apenas quanto a requerimento de trabalho a tempo parcial se exige a prova da situação do outro progenitor. Para o requerimento de trabalho em regime de horário flexível, a lei exige declaração da qual conste que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação. Declaração essa que consta do meu requerimento. Ainda assim, aproveito para juntar cópia do cartão de cidadão da minha filha.*

## **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.** 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.*

- 2.5.** 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 dos n.ºs 2 e 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 um *horário entre as 8h e as 13h e as 13h 30m e as 17h 50m de segunda a quinta-feira e das 8h às 12h 40m às sextas-feiras*. Este horário só será aplicado nas semanas em que, com aviso prévio à entidade empregadora, o outro progenitor estiver ausente em serviçoç
- 2.8.** A entidade empregadora indefere o pedido, referindo que:
- 2.8.1.** *A trabalhadora requerente tem como objetivo, não um pedido de horário, mas uma recusa a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, apesar de se ter comprometido, na assinatura do contrato de trabalho, a ter disponibilidade para viajar;*
- 2.8.2.** *A trabalhadora requerente não fez prova da idade dos filhos nem se o outro progenitor fez idêntico pedido.*
- 2.8.3.** *O horário pedido não é admissível por ter apenas um intervalo de 30 m para refeição.*
- 2.9.** A trabalhadora apresenta a sua apreciação reafirmando o pedido e explicando-o de forma pormenorizada, nomeadamente referindo que mantém a disponibilidade para deslocações, mas pedindo que sejam articuladas com as do outro progenitor, por forma a que a sua filha seja acompanhada.
- 2.10.** Decorre do artigo 212.º n.º 1 que é à entidade empregadora que compete *determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos limites da lei*. Mas logo no n.º 2, estabelece-se que o empregador *deve facilitar a*

*conciliação da atividade profissional com a vida familiar.* Saliente-se que esta obrigação do empregador decorre também do disposto no artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho e da norma constitucional contida no artigo 59.º n.º 1, al. b), já acima referenciado.

- 2.11.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.13.** Analisando a resposta da entidade empregadora, deve referir-se que não são apresentadas razões imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, mas a pressuposição de que a trabalhadora pretende um objetivo diferente do que aquele que decorre formalmente do pedido
- 2.14.** Por outro lado, tal como tem sido o entendimento da CITE em vários pareceres, nomeadamente no parecer nº 15/CITE/2015, *é razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares possa ser de trinta minutos, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho,*
- 2.15.** Além disso, e conforme decorre do nº 1, al. b), iii do artigo 57º do Código do Trabalho, o/a requerente de horário flexível não tem de informar se o outro progenitor fez pedido idêntico.
- 2.16.** Portanto, considera-se que entidade empregadora não apresenta razões imperiosas do funcionamento do serviço que fundamentam a recusa, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à recusa pela entidade ..., **LDA**, do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado 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 17 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**