

## PARECER N.º 44/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 20 – FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 5/1/2017, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

**1.2.**Através de requerimento datado de 7/12/2016, e recebido em 12/12/2016 a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Vem a signatária 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. 56.º do Código do Trabalho, por ter três filhos com idade inferior a 12 anos, declarando, sob compromisso de honra, que estes fazem parte do agregado familiar e vivem com a signatária em comunhão de mesa e habitação, ao que acresce, ainda, a circunstância de um dos filhos menores ser portador de deficiência crónica.*

**1.2.2.** *Nessa conformidade, por tudo o supra exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, solicita-se que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação e considerando que à presente data o seu horário de trabalho é o compreendido entre as 10:00H e as 17:00H (com uma hora de intervalo de descanso incluída), de segunda-feira a domingo, seja definido à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, das 10:00H às 16:30H (com meia hora de intervalo de descanso incluída),*

*pelo prazo de dois anos, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei.*

**1.3.** Através de ofício datado de 2/12/2016 remetido à trabalhadora requerente por correio registado em 27/12/2016, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

**1.3.1.** *Sobre o pedido em concreto, é solicitada uma alteração do horário das 10h00 às 17h00 de segunda a domingo, para um horário das 10h00 às 16h30 (com meia hora de descanso incluída) de segunda a sexta-feira, pelo prazo de dois anos.*

**1.3.2.** *Ora, desde já refira-se que o seu horário de trabalho não corresponde ao que indica, nem tão pouco o período normal de trabalho contratado corresponde a 30 horas por semana (6 horas por dia), o que prejudica desde já o pedido de flexibilidade nos termos que nos foram dirigidos.*

**1.3.3.** *Conforme é do seu conhecimento o horário por si praticado corresponde a um horário de turnos rotativos, a prestar de segunda-feira a domingo e o período normal de trabalho contratado corresponde a 40 horas semanais.*

**1.3.4.** *Efetivamente, foi por si pedida nos termos do artigo 60.º do Código do Trabalho a dispensa para prestar trabalho durante o período noturno, a qual foi concedida e o que justifica que atual e temporariamente esteia a prestar trabalho em horário diurno.*

**1.3.5.** *Foi ainda por si pedida a dispensa para amamentação, nos termos do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, a qual foi igualmente concedida pela empresa durante duas horas por dia que, por acordo com a empresa, são gozadas num período, das 10h00 às 12h00 ou a partir das 17h00.*

**1.3.6.** *Do que decorre pois que V.Ex<sup>a</sup> neste momento e apenas temporariamente encontra-se a prestar um horário diurno, das 10h00 à 19h00, com dispensa para amamentação a partir das 17h00, ou das 12h00 às 19h00, com dispensa das 10h00 às 12h00, devendo regressar ao regime de horários por turnos rotativos e à prestação efetiva de trabalho durante oito horas por dia, logo que terminadas as circunstâncias atinentes à parentalidade que estão na base da atribuição das referidas dispensas.*

- 1.3.7.** Assim sendo, o pedido de flexibilidade de horário durante dois anos assenta no pressuposto falso da existência de um horário fixo que efetivamente não existe, não consubstanciando sequer um horário individualmente acordado com V. Ex<sup>a</sup> ou permanente.
- 1.3.8.** O pedido de flexibilidade de horário pressupõe, ainda, a existência de um período normal de trabalho de 30 horas, período que não corresponde também ao contratado com V.Ex<sup>a</sup>.
- 1.3.9.** Refira-se que V.Ex<sup>a</sup> já se encontra a gozar das referidas dispensas de trabalho noturno e amamentação, o que por si só e ainda que temporariamente exigiu da empresa um esforço na reorganização dos horários e adaptação dos mesmos à sua realidade, sendo que tal situação, repita-se é apenas temporária por motivos atinentes à parentalidade.
- 1.3.10.** Na verdade e se efetivamente V.Ex<sup>a</sup> prestasse um horário fixo e no período normal de trabalho indicado, adiantamos que a saída meia hora mais cedo, pelas 16h30, iria causar prejuízo ao funcionamento do estabelecimento comercial que integra porquanto foram contratados trabalhadores a tempo parcial que iniciam a sua prestação de trabalho precisamente às 17h00. Assim decorre que a empresa teria de contratar mais horas para poder assegurar a prestação de trabalho entre as 16h30 e as 17h00, do que resultam mais custos para a empresa.
- 1.3.11.** Acrescentamos por fim que a ... tem, por cada estabelecimento, um orçamento relativamente a horas contratadas, as quais consubstanciam custos para o estabelecimento. Existe um plano previsto para cada estabelecimento comercial, encontrando-se previstos os níveis mínimos exigíveis de rentabilidade e cash-flow.
- 1.3.12.** Assim, a nível europeu a ... não permite um desvio superior a 5% dos níveis mínimos exigíveis de rentabilidade, sob pena do seu necessário encerramento e extinção de todos os postos àquele afetos. A contratação de mais horas para além das previstas contribui para o aumento de um desvio dos níveis mínimos de rentabilidade e cash-flow.
- 1.3.13.** Nestes termos e pelos motivos expostos comunicamos que é nossa Intenção proceder à recusa do seu pedido para vigorar pelo prazo de dois anos, nos exatos

*termos em que é formulado por V.Ex<sup>a</sup>, uma vez que o mesmo pressupõe a existência de falsos pressupostos, nomeadamente um horário fixo que efetivamente não existe e a existência de um período normal de trabalho que também não corresponde ao contratado.*

**1.3.14.** *Não obstante e caso correspondesse à verdade que V. Exa. praticava tal horário e período normal de trabalho, sempre se diria que o pedido formulado poria em causa o funcionamento do estabelecimento que integra e exigiria a contratação de mais horas para perfazer o tempo entre a hora de saída pedida (16h30) e o início do próximo turno de trabalho (17h00), com o incremento dos custos do estabelecimento e consequências negativas para os seus resultados.*

**1.3.15.** *Sem prejuízo do exposto, se o que pretende é prestar trabalho a tempo parcial deverá reformular o pedido indicando expressamente o que pretende e em que termos, por forma a podermos analisar de tal possibilidade.*

**1.3.16.** *Se o que pretende é durante o gozo das dispensas para amamentação e de trabalho noturno excluir meia hora de almoço por forma a sair meia hora mais cedo, deverá igualmente reformular tal pedido em conformidade por forma a podermos analisar de tal possibilidade.*

**1.4.** Na apreciação, datada de 3/1/2017, e remetida por fax na mesma data, a trabalhadora.

**1.4.1.** *A signatária apresentou pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, tendo requerido “que lhe fosse definido o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, dos 10:00h às 16:30H (com meia hora de intervalo de descanso incluído), pelo prazo de dois anos”*

**1.4.2.** *Uma vez que já usufruía de duas horas por dia para amamentação, que, por acordo com a empresa, são gozadas, alternativamente, num dos seguintes períodos: 1) das 10:00h às 12:00h; 2) das 17:00h às 19:00h,*

**1.4.3.** *Ou seja, do antecedente, a signatária praticava o seguinte horário de trabalho:*

*1) 10:00h às 12:00h (período de amamentação), das 12:00h às 15:00h — período efetivo de trabalho —, das 15:00 h às 16:00 (intervalo de descanso); das 16:00*

*h às 19:00 h — período efetivo de trabalho*

*2) e/ou, em alternativa, das 10:00h às 13:00h — período efetivo de trabalho — das 13:00h às 14:00h (intervalo de descanso); das 14:00h às 17:00h — período efetivo de trabalho, e das 17:00h às 19:00h (período de amamentação).*

*1.4.4. De igual modo, tal como V. Exas. expressamente mencionam na v/ resposta, a signatária solicitou dispensa para prestar trabalho durante o período noturno,*

*1.4.5. Sendo que, na sequência de novo acordo, ficou individualmente estabelecido a prestação de trabalho da aqui signatária somente em horário diurno,*

*1.4.6. Horário de trabalho individualmente acordado com esta e que tem vindo a ser praticado desde o mês de novembro do ano de 2016.*

*1.4.7. Nessa conformidade, não deixa de ser surpreendente que V. Exas., em pura contradição com o constante nos parágrafos sexto e sétimo da v/ resposta, considerem que não foi individualmente acordado um horário de trabalho.*

*1.4.8. Não obstante o predito, ainda que se considerasse, por mera hipótese académica e/ou de raciocínio, que não existe um horário individualmente acordado — o que, assinala-se, não se consente nem se concebe—, tal circunstância seria absolutamente inócua para atribuição de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades parentais.*

*1.4.9. Aliás, como V. Exas bem sabem, são 15 (quinze) os trabalhadores a prestar serviço no estabelecimento, donde se inclui a signatária, e que não têm, à sua exceção, quaisquer responsabilidades parentais,*

*1.4.10. Não tendo, também, por maioria de razão, sido requerido qualquer horário flexível por estes trabalhadores supra indicados.*

*1.4.11. Sucede, igualmente, que se preceitua o art. 57.º, n.º 2, do Código de Trabalho, “que o empregador apenas pode recusar a pedido com fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*

*1.4.12. Todavia, V. Exas, imitam-se a emitir juízos puramente especulativos, factualmente não concretizados e nem concretizáveis, com meras alegações de*

*Índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do serviço.*

## 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 *de segunda a sexta-feira das 10h às 16h30m, com meia hora de intervalo de descanso incluída.*

**2.9.** A entidade empregadora apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:

**2.9.1.** *O horário solicitado corresponde a 30 horas por semana, 6 horas por dia, sendo o seu horário de trabalho de 40 horas semanais.*

**2.9.2.** *Está a gozar a de dispensa para amamentação que foi acordada com a entidade patronal, entre as 10h e as 12 ou entre as 17h e as 19h.*

**2.9.3.** *A trabalhadora está a gozar temporariamente de dispensa de trabalho noturno por ser lactante, mas o seu horário corresponde a um horário de turnos rotativos.*

**2.9.4.** *A saída meia hora mais cedo irá causar custos acrescidos para a empresa por terem sido contratados trabalhadores a tempo parcial, que iniciam a prestação de trabalho às 17h.*

**2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem manter o pedido, confirmando o acordo para o período de dispensa para amamentação, mas contestando a recusa por considerar que a empresa se limita a emitir juízos especulativos que não permitem avaliar objetivamente de que forma o funcionamento do serviço pode ser prejudicado.

**2.11.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art 59.º CRP). O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

- 2.12.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 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.
- 2.13.** E, portanto, a fixação do horário de trabalho de um(a) trabalhador(a) pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.14.** Analisando a resposta da entidade empregadora, deve referir-se que lhe assiste razão ao afirmar que o pedido da trabalhadora não está legalmente correto, visto que o início e o termo do período diário de trabalho proposto corresponde apenas a 30 horas semanais, em desacordo com o que está contratualmente definido que são 40 horas.
- 2.15.** Resulta claro, que as restantes 2 horas diárias são as correspondentes ao período de dispensa para a amamentação. Ora, coincidindo as partes em afirmar que estas duas horas diárias de dispensa são gozadas, por acordo, entre as 10h e as 12h ou entre as 17h e as 19h, o período normal de trabalho diário, em aplicação deste acordo sobre o gozo da dispensa para amamentação, deverá ser das 10h às 19h.
- 2.16.** E, assim, o pedido horário de trabalho da trabalhadora não se encontra corretamente formulado, atendendo a que não abrange todo o período de tempo, diário e semanal, a que está obrigada nos termos do seu contrato de trabalho.
- 2.17.** Portanto, considera-se que entidade empregadora 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.
- 2.18.** De qualquer modo, a trabalhador poderá, se assim o entender, apresentar novo pedido em que estas deficiências estejam supridas.

### **III – CONCLUSÃO**

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

- a) Emitir parecer prévio favorável 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**