

PARECER N.º 139/CITE/2013

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 471 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13 de maio de 2013, da empresa ..., Lda. um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta datada de 8/04/2012 e recebida pela entidade patronal em 16/04/2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho venho pelo presente solicitar o pedido de um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) entre às 10h00 e às 18h30 horas de segunda a sexta-feira.*

1.2.2. *Este meu pedido deve-se ao facto de ter 1 filho menor de 12 anos, nascido em 25.11.2011 (16 meses) que frequenta o infantário no Centro ... que tem abertura às 7h30m e fecho 19h00 (junto declaração do infantário).*

1.2.3. *Para este efeito, declaro, sob compromisso de honra que o meu filho vive comigo e o pai em comunhão de mesa e habitação (junto documento passado pela Junta de*



Freguesia).

1.2.4. *Informo que o pai trabalha em regime de turnos, uma semana das 16h00 às 24h00 e na outra das 24h00 às 8h00, conforme o que consta na declaração passada pela Entidade Patronal que junto envio.*

1.2.5. *Mais informo que este requerimento é solicitado pelo período do limite aplicável.*

1.3. A entidade patronal, por carta de 29/04/2013, recebida pela trabalhadora em 2/05/2013, indeferiu o pedido com os seguintes fundamentos:

1.3.1. *Tal como é do conhecimento de V. Exa., o horário do centro comercial em que está inserido o estabelecimento é 10-22 horas em laboração contínua de domingo a sábado.*

1.3.2. *A sua vinculação a esta empresa surgiu, especificamente, para fazer face ao horário que até ao momento tem vindo a cumprir, inclusivamente depois do nascimento do seu filho, sem que até agora tenha levantado qualquer problema.*

1.3.3. *Para assegurar o funcionamento do estabelecimento, são necessárias duas colaboradoras das 10-17 horas e duas das 15-22 horas.*

1.3.4. *Também é do seu conhecimento que da parte da manhã não se justifica mais colaboradoras uma vez que as vendas naquele período são residuais, sendo suficientes apenas duas pessoas.*

1.3.5. *Tendo em conta as funções que desempenha, a colaboradora ... tem que fazer necessariamente horário da manhã, porque é compatível, com a organização do*



estabelecimento, designadamente articulação com escritório, gerência, receção mercadoria, acompanhamento de merchandising, etc.

1.3.6. *Assim resta uma vaga no horário da manhã, que, como sabe está a ser preenchido pela colaboradora ..., em período de amamentação/aleitação. Dado que esta situação é temporária, quando a mesma terminar, a empresa terá condições para reavaliar o seu horário.*

1.3.7. *Como também é do seu conhecimento, no horário das 17-22 horas bem como sábado e domingo, dias de maiores vendas, como não temos mais ninguém para colmatar a sua falta, o funcionamento do estabelecimento ficava em causa, com reflexos gravíssimos na economia da empresa, face aos prejuízos avultados que daí adviriam.*

1.3.8. *Se fosse viável à empresa corresponder ao seu pedido, o que de fato não é possível, abrir-se-ia um precedente com prejuízos sério para a empresa, tendo em conta que esta tem ao seu serviço, em geral 68 colaboradoras, todas mulheres e todas potencialmente mães, estando grande parte delas nas mesmas condições de V. Exa.*

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação dizendo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. *Na resposta apresentada vem indicado como fundamento que a minha vinculação na empresa surgiu especificamente para fazer face ao horário que tenho vindo a cumprir, inclusivamente depois do nascimento do meu filho, acontece porém que tenho feito os possíveis e os impossíveis para conseguir ultrapassar este problema que é ter de deixar o meu filho com 17 meses com familiares e amigos, mas estes por vezes não estão disponíveis e começa a ser stressante eu ter que andar praticamente todos os dias a pedir junto de familiares e amigos para que me possam ir buscar o meu filho ao infantário e estarem com ele até à minha hora de saída isto é umas vezes às 22h00 e*



outras às 23h00.

- 1.4.2.** *Por outro lado, não se pode dizer que a manutenção do meu horário de trabalho, tal como tem sido praticado, constitui a repartição justa e equilibrada uma vez que eu estou quase sempre a fazer o horário da noite isto é das 15h00 às 22h00 e das 16h00 às 23h00 por vezes só uma vez por semana é que faço o horário das 10h00 às 17h00.*
- 1.4.3.** *Não querendo prejudicar qualquer colega, nem esse é o meu propósito, tenho conhecimento que algumas não tem qualquer responsabilidade familiar, por esse motivo o meu horário podia ser melhor repartido de forma a que pudesse coincidir com o horário do meu marido uma vez que ele trabalha por turnos uma semana trabalha das 16h00 às 24h00 e na outra semana das 24h00 às 8h00, ora nessa semana eu já poderia fazer o horário das 15h00 às 22h00 e desta forma o meu problema ficava praticamente resolvido.*
- 1.4.4.** *Reconheço que não é fácil a organização dos tempos de trabalho, pelo que tenho procurado encontrar formas de conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades familiares neste período, mas tal se tem revelado inoportável, familiar e fisicamente, por essa razão não estando de acordo com os fundamentos apresentados por V.Exa, como posso comprovar pelos horários que junto envio que tem sido praticados por vezes na loja em alternativa aos horários propostos e entregues por vós.*
- 1.4.5.** *Por essa razão venho mais uma vez reiterar que os horários podem ser elaborados de forma diferente para que este meu pedido seja por vós aceite.*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, 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 56º – *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;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora 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 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 trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora afirma que o estabelecimento funciona das 10h às 22h, incluindo sábado e domingo, tendo ao serviço duas trabalhadoras no horário das 10h às 17 e outras duas no horário das 15h às 22 h;
- 2.8.** A entidade patronal justifica a recusa dizendo que não é viável atribuir o horário flexível, porque:
- 2.8.1.** A contratação da trabalhadora pela *empresa surgiu, especificamente, para fazer face ao horário que até ao momento tem vindo a cumprir.*
- 2.8.2.** Não pode ser alterado o horário das duas trabalhadoras que trabalham de manhã.
- 2.8.3.** Não tem mais ninguém para *colmatar a falta desta trabalhadora no horário das 17h às 22 h bem como no sábado e domingo.*



- 2.8.4.** Se correspondesse ao pedido *abriria um precedente, pois que tem 68 trabalhadoras, todas mulheres, e todas potencialmente mães, estando grande parte delas nas mesmas condições da requerente.*
- 2.9.** As razões em que se baseia a entidade empregadora para recusar o horário flexível não se enquadram no disposto no artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja, não configuram razões que se enquadrem no conceito de *razões imperiosas do funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituir a trabalhadora.*
- 2.10.** A circunstância de ter sido atribuído a esta trabalhadora este horário quando foi contratada não impede que ele seja alterado quando se manifesta a necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, permitindo-se o exercício do direito a conciliação.
- 2.11.** Compete à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho das trabalhadoras tendo em conta as suas necessidades de conciliação, atendendo aos pedidos que receba para atribuição de horário flexível, que no caso do presente processo, não consta que existam outros.
- 2.12.** Por outro lado, caso existam várias trabalhadoras que solicitem o horário flexível, e tal como tem sido entendimento da CITE e na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *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».*



- 2.13.** A competência do empregador de elaborar dos horários de trabalho impõe que ao fazê-lo, tenha em conta não só a organização do estabelecimento (período de abertura, fluxo de clientes, etc) como também os direitos do(a)s trabalhador(a)s à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.14.** Devendo, em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada uma das trabalhadoras, harmonizá-los, de forma a garantir um normal funcionamento do estabelecimento.
- 2.15.** Assim, considera-se que a empresa não demonstra que os fundamentos alegados podem ser considerados como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de tal modo que fundamentem a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente.
- 2.16.** E, tal como decorre dos artigos 127º, nº 3 e 212º, nº 1, al. b), o empregador, *deve facilitar e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., Lda., formulado pela trabalhadora...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 6 DE JUNHO DE 2013**