



PARECER N.º 109/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 313 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 7/4/2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...
- 1.2. Em 10 de março de 2014, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha de 7 anos de idade que frequenta a Escola no horário das 9:00h às 17:30h.*
 - 1.2.2. *A mãe trabalha em regime de turnos rotativos, todos os dias da semana, com os respetivos dias de descanso também estes rotativos.*
 - 1.2.3. *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 17:00h, de 2ª a Domingo, sendo que aos fins de semana necessito pedir apoio a terceiros para ficarem com a minha filha.*



- 1.2.4. *Solicito que analisem a possibilidade de poder ter um fim de semana por mês com dias de descanso a fim de poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 1.3. Por comunicação datada de 27/03/2014, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1. *Existem cerca de 23 colaboradores a trabalhar no mesmo estabelecimento comercial que V Exa. que beneficiam de horário flexível em virtude de responsabilidades com filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.2. *O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.*
- 1.3.3. *Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.*
- 1.3.4. *Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
- 1.3.5. *Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.*
- 1.3.6. *A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º n.º 1 al. a) CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse*



usufruir também de um horário flexível, durante um período muito alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.

- 1.3.7.** *Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.*
- 1.3.8.** *Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão por V. Ex.^a apresentada, no entanto iremos tentar sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.*
- 1.4.** O trabalhador tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita em 1/04/2014, dizendo:
- 1.4.1.** *Em relação à intenção de recusa por parte de V. Exas. venho reiterar o meu pedido, que fundamentalmente se prende com a necessidade de poder dar acompanhamento contínuo à minha filha, pelo facto de a minha companheira trabalhar em regime de turnos rotativos e não termos outra alternativa.*
- 1.4.2.** *Compreendo que seja cada vez mais complicado a Empresa gerir os horários dos trabalhadores, mas temos obrigações familiares no que se refere à minha filha e naturalmente um dos progenitores tem que ter horário compatível com o seu horário escolar.*



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;*
 - *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, 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, o trabalhador pede o *horário em moldes que lhe permitam terminar o período de trabalho até às 17:00h, de 2ª a Domingo.*
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que:
- 2.8.1.** *não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário;*
- 2.8.2.** *mexer nos horários de um colaborador, isso se vai repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;*
- 2.8.3.** *temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas;*
- 2.8.4.** *irá tentar sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.*
- 2.9.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.
- 2.10.** Ora, no caso concreto do presente processo, é a própria entidade empregadora que admite *tentar, sempre que possível*, organizar o horário de acordo com as necessidades de conciliação do trabalhador requerente.



- 2.11.** Na verdade, é isso que a lei impõe ao empregador na elaboração dos horários de trabalho, ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que lhe compete *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*.
- 2.12.** Tal como é imposto ao empregador que, perante um pedido de atribuição de horário flexível, justifique a sua recusa com *razões imperiosas do funcionamento a empresa*.
- 2.13.** Compete, por isso, ao empregador autorizar o horário pretendido pelo trabalhador para efeitos de conciliação, na medida do que é possível compatibilizá-la com o funcionamento da empresa, salvo *razões imperiosas* que o impeçam.
- 2.14.** O mesmo se diga quanto ao argumento utilizado pela entidade empregadora ao fundamentar a recusa dizendo que mexer no horário de um colaborador se repercute nos horários de todos os outros. Ora isso pode ser inevitável, mas é imperioso fazê-lo, por imposição legal, para o exercício do direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras à conciliação.
- 2.15.** É, aliás, o que decorre do que tem sido entendimento da CITE nesta matéria, também 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»*.
- 2.16.** Por outro lado, o facto de o trabalhador não ter delimitado no tempo o período durante o qual pretende usufruir do horário não é relevante para a tomada de decisão, pois que, tal como também tem sido o entendimento da CITE, o horário será elaborado com uma previsão de vigência até que o filho perfaça 12 anos de idade, o que, evidentemente, não impede que possa ser eventualmente alterado



se ocorrerem alterações das circunstâncias que justificaram ou permitiram a sua fixação.

2.17. Nestes termos, não tendo a entidade patronal apresentado justificação para a não fixação do horário tal como solicitado, que possa ser considerada como razão imperiosa do funcionamento da empresa, em cumprimento de que é exigido pelo artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, esta intenção de recusa do horário flexível deve ser considerada ilegal.

III – CONCLUSÃO

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

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., S.A. do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pelo trabalhador ...

- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador 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 7 DE MAIO DE 2014**