

## PARECER N.º 207/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 554 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23 de junho de 2014, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador...

1.2. Por carta recebida pela entidade patronal, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

*Exmo. (s) Senhor (s),*

*Diretor (s) Recursos Humanos da ...,*

*(Entregue em mãos)*

*Venho por este meio solicitar que me seja atribuído a possibilidade de praticar um horário flexível, tendo em conta o Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e o Artigo 57.º Autorização de trabalho a tempo parcial ou regime de horário flexível do Código do trabalho a tempo parcial ou regime de horário flexível do Código do trabalho.*

*Faço este pedido devido ao horário de encerramento da creche do meu filho que me impossibilita de sair após as 17:30, e não ter ninguém que o possa ir buscar, inclusive a minha esposa (enfermeira com horários rotativos), o que faz com me*

*seja apenas possível desempenhar funções em todos os dias úteis entre as 8:30 e as 17:30.*

*Situação que será agravada pois irei ser pai novamente e ficarei com dois filhos cuja idade implica, dependência total dos pais.*

*Agradeço desde já a vossa atenção ficando a aguardar a vossa resposta.*

*Com os melhores cumprimentos*

*(...)*

- 1.3.** Ao pedido, a entidade empregadora respondeu, por carta enviada a 9 de junho de 2014, tendo o trabalhador recebido a 12.6.2014, nos seguintes termos:

*..., 09 de junho de 2014*

*Por correio registado*

*Exmo. Sr. ...*

*Em resposta à carta que nos entregou pessoalmente no passado dia 21 de maio na qual vem requerer a prática de um horário flexível nos termos do art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho vimos por este meio indeferir este pedido.*

*Os fundamentos que sustentam esta recusa relacionam-se com uma incompatibilidade total do mesmo com exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento da ... e em específico do Serviço de Clientes área à qual está afeta a sua prestação de trabalho.*

*Como é do seu conhecimento o Serviço de Clientes presta atendimento ao Cliente num horário de segunda a sexta entre as 08h30 e as 21h00 sábados e feriados entre as 09h00 e as 18h00. Dado que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, torna-se indispensável a organização da atividade através de turnos de trabalho.*

*Assim sendo a organização do tempo de trabalho é efetuada através do Horário 2 que implica a existência de turnos praticados por todos os colaboradores em regime rotativo 8h30-17h30 9h00-18h00 9h30-18h30:10h00-19h00:10h30-19h30 11h00-20h00 11h30-20h30:12h00-21h00 (Descanso Semanal Rotativo e Descanso Obrigatório Domingo com 1 hora de intervalo para a refeição).*

*A flexibilidade por si requerida implica a prestação de trabalho sujeita à rotatividade em apenas um dos oito turnos possíveis o que origina a criação de horários não rotativos quando essa é a condição essencial para o normal funcionamento da empresa e particularmente do Serviço de Clientes...*

*De facto sem a rotatividade de horários seria impossível ao Serviço de Clientes dar resposta às exigências da atividade, designadamente os fluxos de atividade diários mensais e anuais variam bastante e de acordo com uma série de variáveis do contexto e do negócio determinando necessidade de fazer alterações e adaptações da nossa forma de organização do tempo de trabalho e dos recursos de modo a garantir que a taxa de atendimento dos clientes se mantém de acordo com o standard de qualidade definido.*

*De igual forma a rotatividade de horários é importante também para fazer face a situações de férias ou ausências dos colaboradores.*

*Acresce que, na presente data dos 10 colaboradores que compõe o Setor de Clientes no qual está inserido já 5 colaboradores se encontram a exercer funções sobre o regime de horário flexível decorrente das responsabilidades familiares nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e seguintes do Código de Trabalho.*

*1 colaboradora desempenha funções usufruindo da dispensa para efeitos de amamentação ou aleitação nos termos e para os efeitos do art.º 47.º e restantes colaboradores apesar de terem filhos menores, efetuam a rotação de horários essencial para o funcionamento do respetivo setor.*

*A concessão deste regime de horário flexível, decorrente das responsabilidades familiares envolveu, da parte do Serviço de Clientes uma reorganização dos recursos que lhe estão afetos.*

*Não obstante compreendermos as razões familiares e pessoais que fundamentam este pedido mas tendo em conta a atividade da empresa e a necessidade imperativa de funcionamento por turnos e em regime de rotatividade não nos é possível atender este seu pedido.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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: (...)*
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a*) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se

não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

*Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*

- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…)”

a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

### III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise o Trabalhador solicitou, por requerimento, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

- 3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo o trabalhador recebido a intenção de recusa, a 12.6.2014.
- 3.3. O pedido de parecer prévio foi enviado à CITE a 20.6.2014, ou seja, após os cinco dias seguidos cominados no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.4. Assim, é relevante o facto de o pedido de parecer prévio ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando prazo do art.º 57.º n.º 8 c) do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido do trabalhador encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador...
- 4.2. Recomenda à ..., que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível do trabalhador, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE JULHO DE 2014**