



PARECER N.º 429/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 1288 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 3/12/2014, da empresa ..., S.A, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...
- 1.2. Em documento datado de 11/11/2014, e recebido pela empresa no mesmo dia, referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Venho requerer a aplicação do horário de trabalho 21h – 6h, aceitando esporadicamente e atendendo às dificuldades e necessidades da empresa em conciliações de horário 18h – 3 h;*
 - 1.2.2. *Requerendo ainda a dispensa aos sábados e domingos;*
 - 1.2.3. *Pretendo usufruir dos benefícios solicitados até à idade de 12 anos da minha filha.*



- 1.3.** Em 26/11/2014, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
- 1.3.1.** *A sua equipa composta por 5 (cinco), colaboradores, contando consigo, que prestam o seu trabalho em regime rotativo e encadeado, de forma a manter um contínuo fluxo de trabalho.*
- 1.3.2.** *O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao introduzir alterações nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros da mesma área e de modo a manter assegurada toda a eficácia do processo produtivo.*
- 1.3.3.** *Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todo(a)s o(a)s colegas que se encontram em situação semelhante o que impossibilitaria o funcionamento e a capacidade de resposta dessa área.*
- 1.3.4.** *Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, 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 horários diurnos e noturnos bem assim como folgas ao fim de semana rotativas. De outra forma e em abono do bom funcionamento da sua área não nos é possível fixar horários rígidos.*
- 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.** *Com efeito, o regime plasmado no Código do Trabalho nesta matéria, não lhe atribui o poder de, unilateralmente fixar horários, poder ademais, que se mantém, nos termos gerais, na esfera da nossa empresa.*
- 1.3.8.** *Outrossim, o que o Código do Trabalho visa permite é que o trabalhador possa delimitar os períodos de indisponibilidade em razão de responsabilidades familiares para que o seu empregador, acoberto do poder, que é seu, de planear horários de trabalho, o faça com respeito por estes períodos.*
- 1.3.9.** *Com efeito, analisado o vosso pedido, decorre, inequivocamente, a formulação de um horário rígido, fixo, e não de um esquema horário móvel que permita conciliar as suas responsabilidades familiares com aquelas que assumiu perante esta empresa.*
- 1.3.10.** *Em consequência, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça material para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da sua área e simultaneamente garantir a prossecução da atividade do armazém em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro situação que causaria prejuízo à empresa.*
- 1.3.11.** *Acresce ao exposto que, como certamente se recordará, iniciará funções junto da equipa de expedição do nosso armazém sito em ... com efeitos a 01.12.2014.*



- 1.3.12.** *Sucedede que a equipa da qual fará parte a partir da referida data, conforme missiva a si dirigida no passado dia 30.10.2014, não labora em regime noturno.*
- 1.3.13.** *Na verdade, todas as áreas daquele armazém laboram com horários planeados entre as 6h00 e as 24h00.*
- 1.3.14.** *Nesta medida, ainda que o pedido dirigido fosse conforme com a regulação legal vigente, entendimento que não partilhamos, conforme já fizemos notar, acresce nos é objetiva e absolutamente impossível disponibilizar tal esquema horário, porquanto o local de trabalho do qual fará parte não comporta qualquer laboração no intervalo horário solicitado.*
- 1.3.15.** *Em face de todo o exposto, resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão apresentada. Não obstante, e na medida do que nos seja operacionalmente possível, tentaremos organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.*
- 1.4.** O trabalhador tomou conhecimento desta resposta, e através de advogada, apresentou apreciação escrita datada de 28/11/2014, nos seguintes termos:
- 1.4.1.** *Com interesse para a nossa resposta à V/ intenção, consideramos os factos, os contactos pré-estabelecidos entre o trabalhador e a Vª empresa (através de responsáveis administrativos ou superiores hierárquicos), bem como o Código de Trabalho, a Constituição Portuguesa da República e a CCT.*
- 1.4.2.** *O trabalhador como já se referiu exerce funções de conferente nessa empresa*



desde 2001, fazendo também expedições regularmente, mas também esporadicamente, quando necessário para o bom funcionamento da empresa, exerce as funções de maquinista (trabalhando e manuseando máquinas empilhadoras).

- 1.4.3.** *Exercendo aproximadamente 3 anos seguidos, sem qualquer rotatividade o horário de 01:00 - 10:00 de Domingo.*
- 1.4.4.** *Após ter sido pai, mas apenas aquando do término da licença de maternidade da sua companheira, solicitou com o fundamento de que a sua companheira retomaria o seu posto de trabalho, que é desempenhado em regime de rotatividade num Centro Social, que o desempenho do trabalho efetuado ao domingo o fosse mas em regime de rotatividade.*
- 1.4.5.** *Tal solicitação foi efetuada oralmente junto do seu gestor operacional que o transmitiu aos Recursos Humanos da empresa o qual foi aceite e transmitido ao trabalhador oralmente.*
- 1.4.6.** *No entanto o seu gestor operacional foi substituído e é solicitado pelo novo gestor que desempenhasse permanentemente as funções de maquinista, o que implica manuseamento da empilhadora, subida e descida, constantes da mesma.*
- 1.4.7.** *O trabalhador aqui em questão não aceitou a alteração proposta, tudo verbalmente, entre os 2 intervenientes.*
- 1.4.8.** *Isto porque (como é de conhecimento da V. empresa, estando ainda devidamente documentado) o trabalhador aqui em questão é portador de uma*



incapacidade física de nascença de cerca de 67%, ao que acresceu o facto de ter sofrido um acidente de trabalho na empresa aqui em questão que lhe provocou a quebra do pé em três pontos, deixando algumas sequelas (o que também consta obviamente nos documentos da empresa relativamente a este trabalhador).

- 1.4.9.** *Por tais motivos, tem graves e sérias dificuldades em permanentes e constantes subidas e descidas, provocando dores insuportáveis tendo de recorrer a terapias e medicação.*
- 1.4.10.** *Não tendo aceitado, oralmente, conforme solicitação, foi-lhe transmitido por escrito que seria transferido para o vosso armazém situado em ...*
- 1.4.11.** *Tal comunicação, na data, não informava qual o horário que vigorava no armazém em causa nem o horário que iria desempenhar as suas funções.*
- 1.4.12.** *Ao tomar conhecimento posteriormente do horário, veio requerer junto do responsável oralmente flexibilidade de horário atendendo aos factos da sua vida familiar acima invocados, sendo-lhe transmitido que a deveria fazer por escrito.*
- 1.4.13.** *Sendo-lhe agora, analisando a carta por V. Ex. endereçada, intenção de indeferir a pretensão apresentada, queremos realçar junto de V^a Ex^a o seguinte:*
- 1.4.14.** *Os fundamentos da intenção de indeferimento, inicialmente apresentados na carta, têm por base a situação do trabalhador, por exemplo relativamente ao n^o de elementos e aos horários, as funções que desempenha até a data de*



01.12.2014, que entretanto e segundo a Vª transferência já não lhe será aplicável.

- 1.4.15.** *De referir que durante anos consecutivos não houve qualquer preocupação em assegurar o fim de semana rotativo quanto a este trabalhador.*
- 1.4.16.** *Só perante a paternidade e apenas após o término da licença de maternidade da sua companheira e porque não possuía pessoas idóneas a quem pudesse confiar a guarda da sua filha, requereu folgas ao fim de semana rotativas.*
- 1.4.17.** *Contrariamente ao exposto por Vª Exªs delimitou no tempo o período pelo qual pretendia usufruir deste horário.*
- 1.4.18.** *Não está aqui em causa a abertura de exceções e sim de um direito devidamente consagrado e plasmado na nossa legislação.*
- 1.4.19.** *O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam eventualmente numa altura indeterminada vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por Vª parte.*
- 1.4.20.** *Diga-se aliás esta fundamentação de que é “objetiva e absolutamente impossível disponibilizar tal esquema horário, porquanto o local de trabalho do qual faz parte não comporta qualquer laboração no intervalo horário solicitado” é um verdadeiro “venire contra factum proprium” e um abuso de direito.*

Isto porque



- 1.4.21.** *A empresa aceitou o pedido de rotatividade dos fins de semana feito oralmente “ab initio”, conhecendo perfeitamente a situação pessoal do trabalhador,*
- 1.4.22.** *Sendo posteriormente comunicada a transferência sabendo V^a EX^a os horários aqui em causa.*
- 1.4.23.** *Não é admissível, a atitude, comportamento plasmado no ato da transferência nas “desculpas” denominadas de justificações, ao longo de toda a carta de resposta de V. Exas.*
- 1.4.24.** *Não pode ser aceitável esta fundamentação, não traduz uma atitude digna e respeitosa para com este colaborador que sempre esteve ao dispor da V^a empresa.*
- 1.4.25.** *Sendo a V^a intenção de indeferimento o culminar da situação descrita, como uma má vontade, porque o trabalhador não aceitou a alteração exigida (o que não o fez só pelos motivos de saúde alegados, e que são de conhecimento de V. Exas).*
- 1.4.26.** *Continua a ser entendimento do meu constituinte que o seu pedido não afetará o bom funcionamento da empresa dada a multiplicidade de serviços e valências da empresa aqui em questão.*
- 1.4.27.** *No entanto, na expectativa de resolução da questão aqui em apreço, tendo em consideração os recursos da empresa e o seu normal e equilibrado funcionamento, com o intuito de não causar qualquer prejuízo para a empresa e ainda mantendo a justiça material para com os interesses pessoais de todos*



os elementos do quadro pessoal da sua área mas também tendo em conta a seu direito,

1.4.28. *Atendendo a disponibilidade para o entendimento do meu constituinte, vimos colocar a disposição de V. Exas a possibilidade de anulação da transferência efetuada para a data de 01/12/2014, desempenhando as suas funções no seu atual posto de trabalho,*

ou então

1.4.29. *a transferência para qualquer vosso outro armazém, situados em ...*

1.4.30. *Colocando à V^a disposição os horários:*

- a) 21:00-06:00*
- b) 18:00-03:00*
- c) 20:00-05:00 e ainda*
- d) 00-07:00.*

1.4.31. *Quanto à dispensa de trabalho aos Sábados e domingos, apesar da situação concreta deste trabalhador ao longo de 3 anos, mas atendendo aos motivos alegados, vem então propor a prestação de trabalho em 1 fim de semana por mês nos horários acima indicados.*

1.4.32. *Nestes termos aguardamos de V. Exas o ainda possível deferimento do pedido apresentado, podendo ser anulada a transferência apenas agendada e com estes esclarecimentos alterar a sentido da V^a proposta de decisão.*

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 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*, dispendo 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 um *horário de trabalho entre as 21h e as 6 h*, invocando a necessidade de conciliação da sua vida pessoal com a vida familiar, dizendo que aceita também o *horário das 18h e as 3 h, com dispensa aos sábados e domingos*.
- 2.8.** A empresa recusa apresentando, em síntese, os seguintes fundamentos:
- 2.8.1.** *A equipa em que o trabalhador está inserido tem horário rotativo e encadeado, implicando as alterações de um horário alterações nos outros;*
- 2.8.2.** *Seria abrir uma exceção que teria de ser aberta aos outros;*
- 2.8.3.** *Não delimitando no tempo o pedido impediria que outro colega pudesse usufruir também do mesmo direito.*
- 2.8.4.** *Inicia funções noutra armazém a partir de 1/12/14 que não labora em regime noturno.*
- 2.9.** Na apreciação, o trabalhador vem dizer que a transferência foi provocada pela empresa por ter solicitado verbalmente ao seu gestor operacional a rotação do trabalho nos fins de semana por razões de conciliação, inicialmente concedida, mas depois recusada por lhe quererem impor a realização de tarefas que por razões de saúde não pode executar de forma permanente.



- 2.10.** Além disso, indica outros horários possíveis e propõe-se trabalhar em um fim de semana por mês.
- 2.11.** Resulta da apreciação do trabalhador que a empresa promoveu a transferência para outro armazém por razões que não decorrem de necessidades operacionais e de funcionamento do serviço. E essa transferência veio colocar o trabalhador na impossibilidade de fazer o horário que pretende por o novo ver serviço não ter atividade em regime noturno.
- 2.12.** Por esta razão, esta decisão de transferir o trabalhador pode configurar uma situação de discriminação em função da paternidade.
- 2.13.** Por outro lado, as outras razões apresentadas pela empresa são apenas enunciadas, não sendo apresentada fundamentação para a impossibilidade de alterar os horários por forma a que o trabalhador ... possa exercer o seu direito à conciliação nos termos requeridos.
- 2.14.** Além disso também não tem razão a empresa quando alega que a atribuição do horário impediria o exercício deste direito por outros trabalhadores, visto que, tal como 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»*.



2.15. Diga-se ainda que o horário atribuído poderia vir a ser objeto de revisão, caso as condições iniciais que levaram à sua definição se alterassem.

2.16. Assim, considera-se que a empresa não fundamenta a recusa em razões que possam ser consideradas imperiosas do funcionamento da empresa.

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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**