



PARECER N.º 256/CITE/2015

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 618 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 6/5/2015, do ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., operador de condução.
 - 1.1.1. A empresa esclarece que o presente processo decorre do facto de o trabalhador em sede de apreciação da intenção de recusa do seu requerimento de horário flexível ter alterado o pedido. A empresa entendeu que se tratava de outro pedido, o que deu origem a outro processo.
- 1.2. Por carta recebida pela entidade patronal a 6/4/2015, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Na sequência da resposta ao pedido formulado, na qual foi formulada a recusa, quero manifestar a minha disponibilidade para alargar o horário por mim pretendido até às 21 horas, sendo que mantenho em relação à entrada que não fosse antes das 9 horas;*
 - 1.2.2. *Relativamente aos fins de semana proponho um horário entre as 8 horas e as 21*



horas;

- 1.3.** Por carta datada de 23/4/2015 e remetida em 24/4/2015 e recebida pelo trabalhador em 27/4/2015, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a notificação da recusa do horário, nos termos seguintes:
- 1.3.1.** *A existência de mais trabalhadores em horário flexível é um fator limitativo da organização das escalas de serviço e precisamente dificulta a concessão de horário flexível a mais trabalhadores que efetivamente necessitam deste horário.*
- 1.3.2.** *Acresce que, também atentando ao mapa de serviços de condução da ... referente ao período de inverno, que é do seu conhecimento, verifica-se que, para o horário agora pretendido — com início após as 9 horas e a terminar até às 21 horas — continuam apenas a existir 2 serviços livres aos dias úteis (serviços 216 e 226), aos sábados outros dois serviços (o 211 e o 215) e aos Domingos e Feriados, apenas um (o 214).*
- 1.3.3.** *Todos os outros serviços existentes já se encontram primariamente adstritos a outros trabalhadores da ... em consequência de anteriores decisões judiciais ou imperativos legais.*
- 1.3.4.** *Acresce ainda que o serviço 216, tal como foi já referido na n/ carta anterior, é um serviço essencial, já que, como pressupõe uma entrada mais tardia, permite fazer a transição de serviços intermédios para serviços da manhã, com vista a garantir a rotatividade dos serviços e de modo a cumprir as 11 horas de descanso diário.*
- 1.3.5.** *Neste contexto também, a atribuição de mais um pedido de flexibilidade de horário dificulta o cumprimento dos descansos semanais e complementares,*



bem como os descansos diários obrigatórios, na conjugação de férias e da garantia da prestação de todos os serviços, tudo no contexto de um serviço público de transportes em funcionamento todos os dias do ano, com horários diários bastante alargados.

- 1.3.6.** *Não é assim possível à ... conceder, entre os poucos serviços livres existentes, mais algum horário fixo a V. Exa. sob pena de limitação desajustada e desnecessária à elaboração correta, com respeito pela devida rotatividade e não discriminação, das escalas mensais dos serviços de condução para todos os operadores.*
- 1.3.7.** *Acresce ainda, que qualquer um dos serviços livres existentes, não perfaz as 8 horas de trabalho diário (perfazendo somente 7 horas, 7 horas e 10 minutos ou 7 horas e 20 minutos, consoante os serviços) nunca completando assim as 40 horas semanais de trabalho, o que cria uma situação de desigualdade desnecessária e injusta entre os trabalhadores da ..., em violação do disposto nos artigos 23 e 24 do Código do Trabalho, referentes ao direito à igualdade e não discriminação relativamente aos restantes colaboradores da mesma categoria.*
- 1.3.8.** *Tudo conjugado, informamos que a ... não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando e mantendo assim a sua intenção de recusa do pedido reformulado.*
- 1.4.** O trabalhador não apresentou apreciação da intenção de recusa.



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.º1, 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 vive com o menor 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 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 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, o trabalhador indica as horas de início e de termo do período normal de trabalho entre as 9 h e as 21 h.
- 2.9.** Por seu lado, a entidade patronal vem dizer que:
- 2.9.1.** *Dentro dos limites de horário apresentado pelo trabalhador apenas existem 2 serviços livres, nos dias úteis;*
- 2.9.2.** *Todos os outros serviços já se encontram adstritos a outros trabalhadores em consequência de anteriores decisões judiciais ou imperativos legais;*
- 2.9.3.** *Qualquer dos serviços livres existentes não perfaz as 8 horas diárias, nunca completando as 40 horas semanais.*
- 2.10.** Analisando a resposta da entidade patronal, deve dizer-se que o facto de existirem determinados horários já fixados, não implica que os horários requeridos mais tarde no exercício do direito à conciliação tenham que ser indeferidos.



- 2.11.** É o que decorre daquilo que tem sido entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadores/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, 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», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*
- 2.12.** Portanto, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos, para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir desses horários, o mais tempo possível, ou o maior número de vezes possível nas escalas.
- 2.13.** 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.º 59.º CRP).
- 2.14.** 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*.
- 2.15.** 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, caso tenha intenção de recusar o horário flexível requerido, deve fundamentar essa recusa



em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.

- 2.16.** De facto, a lei exige que o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um(a) trabalhador(a) pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço (da empresa), não sendo a organização do serviço a adaptar-se ao horário, mas este àquela.
- 2.17.** Ou seja, o interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos trabalhadores que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Por outro lado, a entidade patronal deve fixar os horários de trabalho ponderando os direitos de todo(a)s e de cada um(a) dele(a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço. Ou seja, deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.
- 2.19.** Na verdade, compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de todos e todas e de cada um(a) dele(a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.



- 2.20.** No caso presente, a empresa apresenta ainda como argumento para fundamentar a intenção de recusa o facto de os serviços de condução que poderiam ser atribuídos ao trabalhador requerente não perfazerem as 8 diárias e as 40 horas semanais, ou seja o seu horário de trabalho completo.
- 2.21.** Decorre do entendimento acima descrito que a atribuição de um horário flexível a um/a trabalhador/a, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, não justifica a diminuição do número de horas de trabalho prestadas. Mas isso, só por si, não fundamenta, necessariamente, a recusa de atribuição de alguns dos serviços de condução dentro desses limites pretendidos, se completasse o tempo de trabalho com outros serviços fora dos mesmos limites.
- 2.22.** Assim, considera-se que a entidade patronal não fundamentou por razões imperiosas do serviço de condução que, dentro da limitação horária indicada pelo trabalhador não é possível atribuir um horário ao trabalhador requerente.
- 2.23.** Mas, decorre dos fundamentos apresentados que podem ocorrer circunstâncias em que não seja possível atribuir um serviço dentro do período de tempo indicado, uma vez que, existindo outros/as trabalhadores/as com direitos idênticos, a entidade patronal deve elaborar os horários de cada um/a dele/a permitindo o seu direito subjetivo à conciliação na medida do que seja possível, em função dos direitos subjetivos do/as outro/as trabalhadores/as e das razões imperiosas do funcionamento do serviço.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ...S.A., formulado pelo trabalhador ...

- 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 1 DE JUNHO DE 2015**