



## PARECER N.º 292/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 845 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16/6/2015, do ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., operador de condução.
- 1.2. Por carta recebida pela entidade patronal a 14/5/2015, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. Dada a dificuldade de *conciliar os horários familiares com os da escola e dos 4 filhos todos menores de 12 ano;*
  - 1.2.2. *Peço que me conceda um horário flexível, podendo entrar às 4h00 e no máximo até às 14h30m;*
  - 1.2.3. *Pelo prazo de 3 anos.*



- 1.3. Por carta datada e remetida em 3/6/2015 e recebida pelo trabalhador em 8/6/2015, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a notificação da recusa do horário, nos termos seguintes:
- 1.3.1. *No período de inverno, verifica-se que, para o horário pretendido, nos dias úteis apenas existem 10 serviços. Já aos sábados apenas existem 6 serviços e nos domingos e feriados apenas 3 serviços.*
- 1.3.2. *No período de verão, no horário pretendido, nos dias úteis apenas existem 8 serviços. Já aos sábados apenas existem 7 serviços e nos domingos e feriados apenas 5 serviços.*
- 1.3.3. *Para além deste reduzido número de serviços dentro do horário pedido, alguns serviços já estão adstritos a 12 outros operadores de condução, por várias razões, o que condiciona bastante a elaboração de uma escala com rotatividade equitativa para todos os operadores de condução.*
- 1.3.4. *Existem ainda outros pedidos de flexibilidade de horário de outros operadores ainda em estudo pela ..., contemplando os serviços que lhe poderiam ser atribuídos.*
- 1.3.5. *Não é assim possível à ... conceder, 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, dando ainda cumprimento a dias e horas de descanso devidos e também o gozo de férias.*



1.3.6. *Tudo conjugado, informamos que a ... não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando assim a sua intenção de recusa do pedido formulado.*

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 nº 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 nº 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 4 h e as 14h30m.
- 2.9.** Por seu lado, a entidade patronal vem dizer que:
- 2.9.1.** *Dentro dos limites de horário apresentado pelo trabalhador existe um número reduzido de serviços;*



**2.9.2.** *Alguns desses serviços já estão adstritos a outros operadores de condução.*

**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](http://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, nº 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 fundadamente 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) deles (a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** 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 outro/as trabalhador/as com direitos idênticos, a entidade patronal deve elaborar os horários de cada um/a dele/as permitindo o seu direito subjetivo à conciliação na medida do que seja possível, em função dos direitos subjetivos do/as outro/as trabalhadore/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 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



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**