

PARECER N.º 212/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 700 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 15/4/2016, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado, em conjunto, pelo trabalhador ... e pela trabalhadora ..., ambos ...
- 1.2. Em documento datado de 15/3/2016, que deu entrada em 17/3/2016 nos serviços da entidade na mesma data, o trabalhador e a trabalhadora, em documento conjunto, solicitaram a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *..., e a minha cónjuge ..., ambos com a categoria profissional ..., vimos pedir a renovação dos horários 130SP e 129SP, respetivamente.*
 - 1.2.2. *Somos pais de menor com 7 anos de idade, que vive connosco em regime de comunhão de mesa e habitação.*
 - 1.2.3. *Pedimos a renovação dos horários, por sermos trabalhadores com responsabilidades familiares, estabelecidas no Código do Trabalho nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho e consagrado na alínea b) do nº 2 do artigo 59º e*

consagrado no artigo 68º da Constituição da República Portuguesa, exercendo assim o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

1.2.4. *É do nosso conhecimento que existem horários renovados nestes moldes (de segunda a sexta feira com folgas ao fim de semana) atribuídos a outros funcionários do nosso setor, também eles com responsabilidades familiares.*

1.2.5. *Pretendemos que a renovação do nosso horário tenha efeito a partir do dia 09 de maio de 2016, para o ... e dia 05 de maio para a ..., pelo prazo máximo previsto na lei.*

1.3. Em anexo ao pedido, os requerentes juntaram dois documentos em que é indicado que o horário 130SP (de ...) é entre as 7h30m e as 16h e o horário 129SP (de ...) é entre as 11h e as 19h30m.

1.4. A entidade empregadora notificou o trabalhador e a trabalhadora da intenção de recusa em 17/2/2016, dizendo o seguinte:

1.4.1. *Relativamente ao seu pedido rececionado nos nossos serviços no dia 10 de março de 2016, informamos, que o mesmo foi precedido de uma análise exaustiva, atendendo não só às necessidades pessoais invocadas, como também a critérios de necessidade operacionais.*

1.4.2. *Desta forma e embora sejamos sensíveis aos motivos pessoais invocados, não nos é, por motivos operacionais e critérios de equidade, possível conceder a ambos a prorrogação do horário especial do usufruem.*

1.4.3. *Contudo a empresa, consegue prorrogar o horário especial a um dos dois ou se*

assim o desejarem construir um horário de casal para responder as vossas necessidades familiares, dando cumprimento as disposições gerais do CT relacionadas com a proteção da parentalidade.

1.4.4. *Desta forma agradecemos que caso pretendam beneficiar de uma das propostas exposta supra, o façam através de uma nova exposição escrita.*

1.5. O trabalhador e a trabalhadora apresentaram, em conjunto, a apreciação da intenção de recusa, nos seguintes termos:

1.5.1. *Veem, por este meio, apresentar a sua apreciação à vossa carta datada de 1 de abril de 2016, rececionada por nós no dia 5 de abril de 2016;*

1.5.2. *Mediante carta registada com aviso de receção (rececionada na empresa dia 16 de março de 2016), foi requerido a V. Exas a renovação do horário flexível que vimos a praticar desde maio de 2015, por sermos trabalhadores com responsabilidades familiares, estabelecidas no Código do Trabalho nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e consagrado na alínea b) do nº 2 do artigo 59º e consagrado no artigo 68º da Constituição da República Portuguesa, exercendo assim o direito á conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

1.5.3. *Respondeu a Empresa, em carta datada de 1 de abril de 2016 (e que recebemos a 5 de abril) informando-nos que “Desta forma e embora sejamos sensíveis aos motivos pessoais invocados, não nos é, por motivos operacionais e critérios de equidade, possível conceder a ambos a prorrogação do horário especial que usufruem. Contudo a Empresa, consegue prorrogar o horário especial a um dos dois, ou se assim o desejarem construir um horário de casal para responder as vossas necessidades familiares, dando cumprimento as disposições gerais do CT relacionadas com a proteção da parentalidade”.*

- 1.5.4.** *Mediante esta resposta, vimos assim apresentar a contestação à mesma, fundamentada no seguinte:*
- 1.5.5.** *Somos pais de menor com 7 anos de idade, que vive connosco em regime de comunhão de mesa e habitação.*
- 1.5.6.** *Foi solicitado a V. Exas a renovação dos horários 130SP e 129SP, pois não dispomos de qualquer retaguarda familiar que nos apoie, e que seja capaz de prover os cuidados e assistência necessários ao nosso filho menor.*
- 1.5.7.** *Estes horários permitem que a mãe vá levar, e o pai buscar a criança à escola, como tem acontecido até à data, e que ambos tenhamos um papel ativo na insubstituível ação em relação ao nosso filho, nomeadamente na sua educação e segurança.*
- 1.5.8.** *Os horários que praticamos atualmente permitem-nos dar a assistência e prover os cuidados necessários que uma criança de 7 anos precisa. Prorrogando só um dos horários, poria isso em causa.*
- 1.5.9.** *Temos conhecimento que foram renovados horários nos mesmos moldes (de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana) a outros funcionários do nosso setor. Existem casais que têm as folgas em conjunto, também eles com responsabilidades familiares.*
- 1.5.10.** *Pretendemos que a renovação do nosso horário tenha efeito a partir do dia 09 de maio de 2016, para o ... (130SP) e dia 05 de maio de 2016, para a ... (129SP), pelo prazo máximo previsto na lei.*

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.** 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 o menor vive consigo 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, 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, os requerentes solicitam que os horários que já praticam, concretamente para o trabalhador entre as 7h30m e para a trabalhadora entre as 11h e as 19h30m, sejam prorrogados.
- 2.8.** A entidade patronal recusa, dizendo apenas que não é possível autorizar os pedidos por motivos operacionais e critérios de equidade.
- 2.9.** 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 59.º CRP).
- 2.10.** 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*.
- 2.11.** 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 deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, 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 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

- 2.13.** O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.
- 2.14.** Portanto, tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, que constituem *exigências imperiosas do funcionamento da empresa*, ou decorrem da *impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a*.
- 2.15.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.16.** Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador e pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido.

- 2.17.** Todavia, no caso concreto, a entidade patronal apenas apresenta de forma genérica razões de natureza operacional, sem as enumerar nem fazer a sua demonstração.
- 2.18.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível formulado pelo trabalhador ... e pela trabalhadora ...
- 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 11 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.