

PARECER N.º 58/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 69 – FH/2017

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 13/1/2017, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2.** Através de requerimento datado de 28/11/2016 e recebido pela entidade patronal em 29/11/2016, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
- 1.2.1.** *Venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permita terminar o período de trabalho até às 18:30 h, de segunda a sexta-feira com 1 hora de refeição, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.2.2.** *O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos termos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.** Através de ofício datado de 13/12/2016 remetido à trabalhadora requerente por correio registado em 16/12/2016, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:
- 1.3.1.** *O contrato de trabalho celebrado entre nós no dia 22/01/2015 para trabalho a tempo inteiro com uma carga horária semanal de 40 horas de trabalho efetivo distribuídas de 2ª a sábado de manhã, conforme horário do estabelecimento que é uma lavandaria de bairro na zona residencial.*
- 1.3.2.** *Nunca lhe foi solicitada a prática laboral em qualquer domingo ou dia feriado, a prática laboral ao sábado de manhã foi acordada desde o 1º dia há cerca de 2 anos e nessa altura já os seus filhos e a sua situação familiar era a mesma que*

existe atualmente.

- 1.3.3.** *Razões pelas quais não percebo e com todo o respeito não vejo fundamento para o pedido que designa de flexibilidade de horário e que salvo melhor entendimento me parece não um pedido de flexibilidade de horário mas antes um pedido de alteração de horário para um novo horário fixo de 2ª a 6ª feira até às 18.30 com uma hora de almoço, horário que tenha em conta a carga horária máxima de 40 horas semanais.*
- 1.3.4.** *Tal horário (09:30 - 13:00 / 14:00 -18:30) que é um horário compatível com um posto de trabalho administrativo não é possível de praticar num estabelecimento comercial como uma Lavandaria / Engomadoria de bairro residencial, com apenas 2 funcionárias a tempo inteiro.*
- 1.3.5.** *O horário com as limitações que me pede e que não é afinal um horário flexível porque este pressupõe a possibilidade de trabalho em termos médios num período de referência e alguns dias com possibilidade de trabalho de 10 horas.*
- 1.3.6.** *Bem sabe que numa zona residencial este estabelecimento de lavandaria / engomadoria é inviável se não se encontrar aberto até às 20.00 (regresso a casa dos moradores) e sábado de manhã (pico semanal de entregas e recolhas) e não consigo recrutar uma / um colaborador para trabalhar só 1 hora por dia de 2ª a 6ª e manhãs de sábado.*
- 1.3.7.** *Como compreende não posso deixar de ter a lavandaria / engomadoria aberta até às 20.00 e aos sábados de manhã e não se justifica a contratação de uma pessoa para fazer 1 hora de trabalho diária e sábados de manhã.*
- 1.3.8.** *De facto trata-se de exigência imperiosa para o funcionamento e viabilidade da lavandaria / engomadoria e impossibilidade de substituir a trabalhadora no horário que não pretende assegurar, motivos que desde já se invocam para efeitos do disposto no art, 57.º nº 2 do Código do Trabalho.*
- 1.3.9.** *Ainda assim, e pretendendo tanto quanto está ao meu alcance contribuir para a sua maior disponibilidade para o apoio aos seus filhos e eventuais visitas ao pai das crianças estou disponível para aceitar que trabalhe a tempo parcial de 2ª a 6ª feira entre as 09:30 e as 13:30, com a correspondente reformulação salarial,*

viabilizando a criação de um outro posto de trabalho a tempo parcial para as tardes de 2ª a 6ª e manhãs de sábado.

1.3.10. *Nesta conformidade, tendo em conta Imperiosos motivos de funcionamento e viabilidade da lavandaria / engomadoria e a impossibilidade de recrutamento de alguém para trabalhar a tempo parcial 1 hora por dia de 2ª a 6ª e manhãs de sábado sem deixar de ter em conta que os motivos que vem invocar já se verificavam todos à data em que celebrou o contrato de trabalho e manifestou inteira disponibilidade que foi determinante para a escolher a si em detrimento de outras candidatas, não posso aceitar o pedido de alteração de horário com as condicionantes e limites formulados: 2ª a 6ª até às 18.30.*

1.4.A carta referida foi remetida com aviso de receção mas não foi rececionada pela trabalhadora. Por isso, a entidade empregadora remeteu novamente a carta, que foi rececionada em 21/12/2016.

1.5.A trabalhadora apresentou apreciação datada de 26/12/2016, remetida via CTT em 27/12/2016 e recebida pela entidade empregadora em 28/12/2016, nos seguintes termos:

1.5.1. *Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V.Ex^{as.}, venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.*

1.5.2. *Importa ainda referir que na vossa missiva, diz que naquele estabelecimento existem apenas duas funcionárias, eu e V. Ex^a, ora, tal facto não corresponde à realidade, para além de nós as duas, laboram naquele estabelecimento mais duas funcionárias em regime de tempo parcial, no horário das 9:00h às 13:00h e no horário das 15:00h às 19:00h.*

1.5.3. *Contudo, e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.*

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.** 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 o menor vive consigo, 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/a trabalhador/a, 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.

- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *até às 18h 30m de segunda a sexta-feira*.
- 2.9.** A entidade empregadora apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:
- 2.9.1.** *Não se trata de um pedido de flexibilidade de horário mas de alteração de horário.*
- 2.9.2.** *Foi contratada para fazer o horário com entrada às 11 h de 2ª a 6ª de modo a assegurar o fecho da loja às 20 h.*
- 2.9.3.** *O horário pedido não é possível praticar neste estabelecimento comercial numa zona residencial que tem de estar aberto até às 20 h e que tem apenas duas trabalhadoras.*
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem reiterar o pedido, referindo ainda que laboram no estabelecimento mais duas trabalhadoras a tempo parcial.
- 2.11.** 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-lhe a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art 59.º CRP). 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*.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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 artigo 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.14.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 mesmo, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

2.15. No caso concreto, a entidade empregadora apresenta razões para a recusa que decorrem do facto de a trabalhadora ter sido contratada para fazer o horário de encerramento do estabelecimento às 20 horas.

2.16. Todavia, a remessa do pedido de parecer à CITE foi remetido fora do prazo a que se refere o n.º 5 do artigo 57.º Código do Trabalho, pois que, tendo a resposta ao pedido da trabalhadora sido recebida por esta em 21/12/2016, o prazo de remessa à CITE terminou em 2/1/2016. Todavia só foi remetido em 12/1/2017.

2.17. Assim, tendo em conta o disposto no n.º 8, al. c) do artigo 57.º Código do Trabalho, considera-se que a entidade empregadora aceita o pedido nos seus precisos termos.

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 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 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.