

PARECER N.º 203/CITE/2012

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 928 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11 de outubro de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta datada de 6 de setembro de 2012, e recebida pela empresa no mesmo dia, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Venho por este meio solicitar que me seja facultado o horário por forma a poder ir buscar o meu filho, já que o colégio encerra às 19h00;*

1.2.2. *Portanto poderei praticar horários de trabalho até às 18h30, já que está localizado nos arredores da loja.*

1.2.3. *Este meu pedido é válido somente para os dias da semana, já que ao fim de semana tenho o meu esposo ou a minha mãe que toma conta do mesmo. Ao fim de semana posso praticar qualquer outro tipo de horário a ser designado e planeado pela loja*



- 1.2.4.** *Entretanto o meu esposo trabalha em sistema de horários mais alargados, não sendo possível ir buscar o filho, conforme declaração do emprego que anexo.*
- 1.3.** Por carta remetida à trabalhadora datada de 20 de setembro, e recebida em 25 de setembro de 2012, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa, em síntese, pelos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** *O seu requerimento mereceu-nos a melhor atenção tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário flexível que termine impreterivelmente às 18:30h, não necessitando de qualquer restrição de horário ao fim de semana, de forma a que possa acompanhar os seus filhos menores de idade, atualmente com 10 e 2 anos.*
- 1.3.2.** *No seu pedido não informou a Empresa, do período pelo qual pretende usufruir deste horário.*
- 1.3.3.** *E não juntou declaração da Junta de Freguesia que confirma que os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como é exigido no artigo 57º nº 1 do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Juntou uma declaração da entidade empregadora do seu marido referindo que este tem o seguinte horário de trabalho:*
- Manhã: 08:00h às 12:00h;
 - Descanso para o almoço: 12:00h às 13:00h
 - Tarde: 13:00h às 17:00h
- Este horário por motivos profissionais pode exceder o horário normal de trabalho.*
- 1.3.5.** *Refere ainda que necessita da atribuição deste horário, pois o colégio do seu filho encerra às 19:00h.*
- 1.3.6.** *Não tem familiares que a possam apoiar, exceto ao fim de semana em que tem*



o apoio da sua mãe ou do seu marido.

- 1.3.7.** *Cumpra-nos então decidir: Como é do seu conhecimento, a partir de dia 1 de outubro irá passar a exercer as suas funções na frente de loja. Existem cerca de 11 colaboradores a trabalhar na área da frente de loja do ... de ... 2.*
- 1.3.8.** *Dos 11, 3 incluindo V. Exa., são pais, com filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.9.** *O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.*
- 1.3.10.** *Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.*
- 1.3.11.** *Acresce que, as suas colegas ... e ... têm um horário com limitações.*
- 1.3.12.** *Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
- 1.3.13.** *Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.*
- 1.3.14.** *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 57º nº 1. al. 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.

1.3.15. *Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.*

1.3.16. *Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos, é nossa intenção negar a pretensão por V. Ex.^a apresentada, no entanto iremos tentar sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.*

1.4. A trabalhadora não respondeu.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, 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 56º – *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;*
 - *Apresentar declaração 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*, 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, a trabalhadora pode apresentar uma apreciação por escrito no prazo de cinco dias, devendo a entidade empregadora submeter o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pela trabalhadora.
- 2.7.** Quer a falta de resposta à trabalhadora ou de remessa à CITE quer o não cumprimento do prazo, determina a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a empresa dá conhecimento à trabalhadora da intenção de recusa do horário flexível dentro do prazo legalmente estabelecido, visto que recebeu o pedido em 6 de setembro e a trabalhadora recebeu a resposta em 25 de setembro.



- 2.9.** Feita a contagem dos prazos para remessa do processo para apreciação da CITE, constata-se que o deveria ter feito até dia 8 de outubro. Contudo só o fez no dia 10 de outubro, portanto fora do prazo.
- 2.10.** A trabalhadora pede que lhe seja atribuído um *horário de trabalho até às 18 h 30 m, para poder ir buscar o seu filho ao colégio.*
- 2.11.** A empresa justifica a não atribuição do horário pedido dizendo:
- a) que a trabalhadora não indicou o pedido em que pretende usufruir do horário;
 - b) que a trabalhadora não juntou declaração da Junta de Freguesia confirmando que os filhos vivem em comunhão consigo;
 - c) que se abrisse uma exceção para lhe atribuir o horário teria de abrir para todas as colegas que se encontram em situação semelhante.
- 2.12.** Deve esclarecer-se que a não indicação no pedido qual o tempo em que se pretende usufruir do horário não pode ser razão para a sua recusa pela entidade patronal. Nessa situação, deve entender-se que o pedido é feito pelo prazo possível, ou seja, até o filho fazer 12 anos.
- 2.13.** Por outro lado, nada na lei obriga a uma declaração de qualquer entidade comprovativa da vivência em comunhão, mas apenas declaração da própria trabalhadora. Ora, do requerimento, decorre, sem dúvidas que a trabalhadora coabita com o filho e o esposo.
- 2.14.** Há ainda que ter em conta que a circunstância de haver na loja ou na mesma área outro(a)s trabalhadore(a)s com idênticos direitos relativos a conciliação da vida pessoal com a vida profissional não é razão para recusar a atribuição do horário.
- 2.15.** Ao contrário, é razão para proceder a uma organização do trabalho que permita atribuir aos trabalhadores que têm esse direito, o horário que seja compatível com a sua vida familiar, na medida em que isso não colida com os direitos dos



outros trabalhadores e, de acordo com a terminologia legal (art. 57º, nº 2 do CT), com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.16. Aliás, é este o entendimento que a CITE tem vindo a manter, na senda, aliás, 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».*

2.17. De qualquer modo, tal como se disse acima no ponto 2.9. a remessa do pedido de parecer à CITE foi feita fora de prazo, razão pela qual se deve considerar aceite o pedido da trabalhadora, nos termos do artigo 57º nº 8, al. c) do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível da trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora, ..., SA., em virtude de não ter remetido o processo a esta Comissão, no prazo estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a partir da receção da intenção de recusa pela trabalhadora, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pela al. c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**