

PARECER N.º 204/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 929 – 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 não datada e recebida pela empresa em 6 de setembro de 2012, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Venho por este meio expor a minha situação: terminei a minha baixa de parto, e agora estou a gozar as férias, entrando ao serviço dia 17 de outubro;*
 - 1.2.2. *A ama que vai ficar com o meu filho só fica com ele de segunda a sexta-feira, das 8 h às 19 h, não ficando com ele ao fim de semana;*
 - 1.2.3. *Infelizmente não tenho familiares que me possam auxiliar, ficando com ele aos sábados, domingos e o resto do dia;*
 - 1.2.4. *Meus irmãos trabalham ao fim de semana, minha mãe por questões de saúde não pode ficar com ele, e minha sogra trabalha num restaurante, tendo hora de entrada às 16 h;*

- 1.2.5.** *E eu não tenho disponibilidade financeira par o poder por em outro sítio.*
- 1.2.6.** *Por isso, venho por este meio solicitar a vossa ajuda possível, para que me possa ser concedido folgas fixas ao sábado e domingo, ou em último recurso, se permitirem fazer horário seguido no máximo até às 15 h 30 m, podendo ir buscar o meu filho a minha sogra antes de ela entrar ao serviço.*
- 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 com folgas fixas ao Sábado e Domingo ou em alternativa, praticar um horário em jornada contínua no máximo até às 15:30h, de forma a que possa acompanhar o seu filho menor de idade, atualmente com 5 meses.*
- 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 presta serviços diários de Domingo a Domingo tendo horário de entrada às 07:00h e saída imprevista.*
- 1.3.5.** *Refere ainda que necessita da atribuição deste horário, pois a ama que ficará com o seu filho apenas o pode fazer durante a semana das 08:00h às 19:00h.*

- 1.3.6.** *Não tem familiares que a possam apoiar, nem disponibilidade financeira para conseguir ter outras opções.*
- 1.3.7.** *Cumpre-nos então decidir: Como é do seu conhecimento, existem cerca de 7 colaboradores a trabalhar na área de Charcutaria da loja ... de ... 2.*
- 1.3.8.** *Dos 7, incluindo V. Exa., todos 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.*
- 1.3.11.** *Acresce que, a sua colega ... tem 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 (tem 5 meses neste momento) 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. *Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, uma vez que impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56º nº 3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário com folgas fixas (Sábados e Domingos) ou em alternativa em jornada contínua até às 15:30h.*

1.3.17. *Neste momento o seu horário também já tem em atenção os seus direitos de parentalidade, uma vez que usufrui de uma redução de duas horas diárias correspondentes ao seu direito de amamentação e está dispensada de prestar horário noturno, adaptabilidade, banco de horas, trabalho suplementar e horário concentrado.*

1.3.18. *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 nº 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 de folgas fixas ao sábado e domingo, ou fazer um horário seguido até às 15h30m, para poder estar com o seu filho.*
- 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 marido.
- 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 o 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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, ..., S.A., 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**