



PARECER N.º 154/CITE/2013

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 527 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30 de maio de 2013, 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 4/04/2012 e recebida pela entidade patronal em 5/04/2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Venho por este meio comunicar que preciso de um horário facultativo visto que não tenho onde deixar as minhas filhas de 8 anos e 9 meses ao fim de semana (sábado e domingo).*
 - 1.2.2. *Durante a semana a mais velha vai para a escola e tem entrada às 9.00; a mais nova fica com uma vizinha, e a disponibilidade da senhora é das 8.30 às 17.30; fim de semana não podendo por motivos familiares.*



1.2.3. *Mais ninguém tenho para ficar com elas após a minha separação.*

1.3. A entidade patronal, por carta de 24/04/2013, comunicou à trabalhadora que se *abstinha de se pronunciar sobre o pedido formulado, por haver insuficiência de elementos para apreciação do mesmo, que eram:*

1.3.1. *Não indica o prazo pretendido para tal pedido, dentro do limite aplicável, nem especifica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, sendo que do seu pedido, tal como vem formulado, também não resulta de forma clara se o mesmo é solicitado apenas para o período de fim de semana ou se abrange também os dias da semana, tendo em consideração as horas indicadas.*

1.3.2. *Além disso, nada consta sobre se as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a progenitora.*

1.3.3. *Informações essas necessárias e imprescindíveis não só para a apreciação da legitimidade do pedido e seu enquadramento ao abrigo daquele regime legal, como também para a determinação exata do período de duração (início e término) daquele pedido de horário flexível e do início e termo do período normal de trabalho diário pretendido.*

1.4. Em sequência, a trabalhadora apresentou nova carta em 26/04/2013, em que fundamenta o pedido de horário flexível no seguinte:

1.4.1. *Preciso de horário facultativo tendo de entrar às 9.00 para sair às 17.30, de segunda a sexta-feira, visto não ter onde deixar as minhas filhas, que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo (mãe) como consta do atestado.*



- 1.5.** A entidade patronal respondeu recusando o horário flexível, com os seguintes fundamentos:
- 1.5.1.** *Como é do conhecimento de V. Exa. este estabelecimento onde tem vindo a laborar desde 21.07.2008, à semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos rotativos para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo, entre as 09:00horas e as 00:00 horas, sendo que o início de laboração começa a partir das 07,30h e termina às 00,30h.*
- 1.5.2.** *O estabelecimento de Quiosque ... dispõe de três pontos de venda, situados em três pisos diferentes do Centro Comercial, sendo que um deles dispõe de esplanada e, ainda, de um armazém que se situa no piso - 2. Tem atualmente ao seu serviço 16 colaboradores, sendo 3 elementos pertencentes à equipa de direção e os restantes operadores que trabalham ao balcão.*
- 1.5.3.** *Desse total de 16 trabalhadores apenas 4 se encontram em regime de trabalho a tempo parcial, sendo que os restantes trabalham a tempo inteiro, grupo no qual se inclui a aqui requerente.*
- 1.5.4.** *Os horários de trabalho, naquele estabelecimento, têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal.*
- 1.5.5.** *Sendo certo que tem de ser dada preferência nos “picos” de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares) a trabalhadores que prestam trabalho a tempo parcial, sendo que os trabalhadores a tempo completo, como é o caso de V. Ex.^a, em*



regra, ficam afetos a períodos mais longos de laboração, marcando presença nos períodos mais fortes de vendas, como é o caso dos fins de semana, especialmente almoços e jantares.

1.5.6. *Os horários de trabalho são sempre elaborados por forma a assegurar, pelo menos, 4 pessoas por turno, sendo que no Quiosque que dispõe de esplanada, colocamos o Gestor de Turno a apoiar o ponto de venda ou, em alternativa, um colaborador, num horário intermédio, para apoio nos períodos de maior movimento.*

1.5.7. *Nos dias de maior fluxo de fornecedores e de inventário, afeta-se mais um colaborador em cada turno, por forma a libertar o Gestor de Turno das suas tarefas de receção de mercadorias. Também nos dias de maior procura por parte de clientes, como seja aos 'fins de semana ou dias de eventos nas proximidades, quer no ..., quer na ..., organizam-se os horários por forma estarem presentes mais colaboradores, com o objetivo de suprir as necessidades de serviço e assegurar o normal e correto funcionamento daquela Unidade face à procura verificada.*

1.5.8. *No presente momento, atendendo ao reduzido quadro de pessoal em funções no estabelecimento e a sua distribuição pelos diversos pontos de venda, três quiosques, esplanada e armazém, não existe possibilidade de organizar os tempos de descanso e os horários de trabalho de modo e garantir aos colaboradores dias de descanso fora dos horários de maior procura, nos estabelecimentos. Pelo contrário, torna-se necessário concentrar e reforçar os nossos recursos para os períodos de maior atividade e volume de vendas, contando aqui com a presença do maior número de trabalhadores.*

1.5.9. *Tudo por força de contingências de funcionamento da própria unidade que, caso contrário, atenta a realidade subjacente à organização da mesma em função da dispersão dos seus pontos de venda, das exigências de procura (com maior*



incidência aos fins de semana) e dos recursos humanos disponíveis (sem descurar a gestão do gozo dos períodos de férias e folgas dos colaboradores), veria inevitavelmente prejudicada a sua operacionalidade.

1.5.10. *Por isso, torna-se uma necessidade imperativa da empresa organizar os horários de trabalho, em regime de turnos rotativos, por forma a conseguir cumprir o seu horário alargado de funcionamento do mesmo. Daí a Unidade não ter, por prática, conceder folgas fixas aos seus colaboradores, muito menos nos períodos de maior procura, como acontece aos fins de semana.*

1.5.11. *Além disso e sem prescindir, a atribuição de folgas fixas ao fim de semana a apenas alguns trabalhadores de forma isolada ainda que justificada, como solicitado por V. Ex.^a, implicaria no presente caso, que a empresa se visse obrigada a ter de reorganizar os horários de trabalho do seu quadro de pessoal, atribuindo aos restantes colaboradores horários com turnos rotativos de curta duração, repartidos pelos diferentes turnos diários e com carga horária mais pesada aos fins de semana.*

1.5.12. *De tal forma que implicaria uma inevitável e indesejada penalização dos seus restantes colaboradores daquela unidade, em prejuízo da sua vida pessoal - muitos deles também com responsabilidades familiares e com necessidades de conciliação da sua vida profissional com a pessoal – que se veriam, simultaneamente, privados de beneficiar das vantagens inerentes ao mesmo regime de folgas fixas.*

1.5.13. *Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do regime de trabalho em horário flexível, nos termos requeridos, pois impossibilitaria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando, inclusivamente, ao reforço dos meios humanos, o que se afigura inviável sobretudo no atual contexto de contenção de custos.*



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 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 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;*
 - *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, 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 n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a entidade empregadora começa por afirmar que não se pronuncia sobre o pedido por ser insuficiente por faltarem: *o prazo, as horas de início e termo do horário pretendido e a declaração de que as filhas vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.7.1.** Relativamente ao prazo, tem sido uniforme o entendimento que não se considera a sua falta como impeditivo de decisão sobre o pedido por parte da entidade patronal, entendendo-se como alargado ao limite legal da idade de 12 anos do filho;
- 2.7.2.** Relativamente às horas de início e termo, a trabalhadora indica as horas de entrada e saída das filhas, pelo que seria possível, a partir dessas indicações, fazer o horário flexível que tivesse em conta a conciliação do horário de trabalho com o horário das filhas;
- 2.7.3.** Relativamente à declaração de que vive com comunhão de mesa e habitação, muito embora essa declaração não conste de forma expressa do requerimento da



trabalhadora, ela resulta do atestado da Junta de Freguesia em que *se declara que a requerente tem como agregado familiar a filhas* também referenciadas no requerimento.

2.8. Mas, a trabalhadora vem a apresentar novo documento clarificando de forma expressa as questões que a entidade patronal tinha identificado como deficiências do requerimento inicial.

2.9. Posteriormente a entidade patronal recusa o pedido, dizendo que não é viável atribuir o horário flexível, em síntese, porque:

2.9.1. *O estabelecimento tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho, em regime de turnos rotativos para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo;*

2.9.2. *Torna-se necessário concentrar e reforçar os nossos recursos para os períodos de maior atividade e volume de vendas;*

2.9.3. *Existe uma necessidade imperativa da empresa organizar os horários de trabalho em regime de turnos rotativos por forma a conseguir cumprir o seu horário alargado de funcionamento do mesmo;*

2.9.4. *A atribuição de folgas fixas ao fim de semana a apenas alguns trabalhadores de forma isolada implicaria que a empresa se visse obrigada a ter de reorganizar os horários de trabalho do seu quadro de pessoal;*



- 2.9.5.** *Isso implicaria uma inevitável e indesejada penalização dos seus restantes colaboradores daquela unidade.*
- 2.10.** As razões em que se baseia a entidade empregadora para recusar o horário flexível não se enquadram no disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja, não configuram razões que se enquadrem no conceito de *razões imperiosas do funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituir a trabalhadora.*
- 2.11.** A circunstância de haver necessidade de organizar os horários de trabalho por turnos ou concentrando os recursos nos momentos de maior atividade não impede que sejam tidas em conta as obrigações da entidade patronal de conciliação da vida profissional com a vida familiar, permitindo-se o exercício do direito a conciliação que decorre dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.
- 2.12.** Compete à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho dos trabalhadores tendo em conta as suas necessidades de conciliação, atendendo aos pedidos que receba para atribuição de horário flexível, que no caso do presente processo, não consta que existam outros.
- 2.13.** Por outro lado, caso existam várias trabalhadoras que solicitem o horário flexível, e tal como tem sido entendimento da CITE e na sequência 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».*



- 2.14.** A competência do empregador de elaborar dos horários de trabalho impõe que ao fazê-lo, tenha em conta não só a organização do estabelecimento (período de abertura, fluxo de clientes, etc) como também os direitos do(a)s trabalhador(a)s à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.15.** Devendo, em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada um dos trabalhadores, harmonizá-los, de forma a garantir um normal funcionamento do estabelecimento.
- 2.16.** Assim, considera-se que a empresa não demonstra que os fundamentos alegados podem ser considerados como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de tal modo que fundamentem a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente.
- 2.17.** E, tal como decorre dos artigos 127º, nº 3 e 212º, nº 1, al. b), do Código do Trabalho, o empregador, *deve facilitar e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

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 pela entidade empregadora ..., S.A., formulado pela trabalhadora...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 19 DE JUNHO DE 2013**