

## PARECER N.º 291/CITE/2015

**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 835 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 12/4/2015, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora de supermercado.
- 1.2. Em carta datada de 11/5/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
  - 1.2.1. *Tenho um filho de um ano de idade que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
  - 1.2.2. *Solicito a flexibilidade de horário dentro dos limites, ou seja entre as 7h e as 19h de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado.*
  - 1.2.3. *Requeiro a flexibilidade enquanto durarem os factos e as circunstâncias que determinam o pedido e não ultrapasse os 12 anos do meu filho previsto na lei.*
  - 1.2.4. *Solicito uma plataforma móvel e não fixa de horário de trabalho e não pretendo*



*horário fixo.*

- 1.3. Por carta datada de 29/5/2015, e recebida na trabalhadora na mesma data, a entidade empregadora notificou-a da recusa do horário, nos termos seguintes:
  - 1.3.1. *Como bem sabe, a loja à qual está afeta tem já outros trabalhadores a praticar horário flexível, ao abrigo das mesmas disposições legais que agora invoca.*
  - 1.3.2. *Assim sendo, pelas suas características, e considerando que o quadro de pessoal é muito reduzido e absolutamente ajustado às necessidades de funcionamento da loja, é inviável que se possa conceder qualquer outro horário em regime flexível, sob pena de estarmos a impossibilitar o próprio funcionamento e abertura ao público desta Loja no horário que a Loja pratica.*
  - 1.3.3. *Portanto, ainda que não deixemos de compreender os seus motivos, para que lhe possa ser permitido que passe a trabalhar em regime de horário flexível, terá de ser transferida para a Loja nº 1, sita em ...*
  - 1.3.4. *Mesmo na referida Loja ..., existe todo um conjunto de condicionantes objetivas que, muitas vezes, tornam difícil à ... fixar horários que sejam da plena conveniência dos seus trabalhadores e que se adequem totalmente às suas obrigações familiares. Anotamos, contudo que naturalmente, essas obrigações devem que ser conciliadas com as obrigações e as disponibilidades dos demais responsáveis do agregado familiar, designadamente, os cônjuges, fator que nesta fase a ... nem sequer esteja a ter em conta ou a questionar, assumindo apenas para si — como entidade empregadora da Mãe - o impacto da concessão de um horário flexível.*



- 1.3.5.** *E, portanto, passando a estar afeta à Loja ..., a ... concede que passe a trabalhar no seguinte horário de trabalho: todos os dias, de 2ª feira a Domingo das 9:00 às 13:00 e das 15:00 às 19:00.*
- 1.3.6.** *A transferência para a Loja ... e o cumprimento deste novo horário de trabalho produzirão efeitos a partir do próximo dia 1 de julho de 2015, sendo que se mantêm até ao final do mês de dezembro de 2015.*
- 1.3.7.** *No final desse período, a ... poderá sentir necessidade de rever a situação, em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e das Lojas, em particular, e ainda tendo presente a estrutura de recursos humanos e materiais, uma vez que o esquema agora implementado exige uma reorganização e especial esforço dos meios disponíveis.*
- 1.3.8.** *Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios, em conformidade.*
- 1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta em 29/5/2015, e apresentou apreciação, nos seguintes termos:
- 1.4.1.** *O pedido visa garantir o efetivo apoio, assistência e acompanhamento do filho menor e, nesta conformidade, a intenção de V. Exas de transferência de local de trabalho inviabilizaria as condições e os termos do pedido, nomeadamente, no que concerne à plataforma móvel (horário de trabalho) requerida;*
- 1.4.2.** *A loja onde presto serviço é relativamente próxima da minha residência (cerca de 10 minutos) e a loja para onde pretendem a transferência fica distante da*



*minha atual residência;*

- 1.4.3.** *Não é rigoroso afirmar que “a loja à qual está afeta tem já outros trabalhadores a praticar horário flexível, ao abrigo das disposições legais que agora invoca”. Há um trabalhador apenas e não outros!*
- 1.4.4.** *Ora a ser aceite tal transferência tornava inócuo o pedido e punha em causa o pedido de flexibilidade de horário de trabalho requerido na minha carta de 11 de maio pp.*
- 1.4.5.** *A “solução” apresentada não é a mais ajustada, nem salvaguarda os interesses das partes dado que, conforme se constata pelos factos, agravaria significativamente a minha atual situação que decorre de ser mãe solteira com um filho menor a meu cargo.*
- 1.4.6.** *Tornaria a minha situação insustentável dada a distância da loja proposta relativamente à loja onde atualmente presto serviço conjugada com minha morada de família;*
- 1.4.7.** *Assim sendo, reafirmo o teor da minha carta de 11.05.2015 e requeiro a flexibilidade de horário de trabalho no quadro da loja atual e, não sendo possível (o que não é devidamente fundamentado) numa loja próxima do meu local de residência dado que a solução apresentada tornaria inócuo o meu pedido com as consequências graves daí decorrentes.*
- 1.4.8.** *Nesta conformidade, e pelos factos referidos é de todo inaceitável a intenção de V. Exas, de me transferirem, estando disponível para uma solução que*



*salvagarde os interesses das partes, designadamente, a devida proteção e apoio à família (filho menor).*

## 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 de 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, 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho entre as 7h e as 19h*.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que *não é possível satisfazer o pedido por já haver outros trabalhadores a praticar o horário flexível e não ser viável qualquer outro horário em regime flexível*.
- 2.9.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.10.** Por outro lado, decorre do artigo 212.º, n.º 2, al. b), que compete à entidade patronal a elaboração dos horários de trabalho, impondo que na sua elaboração *facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*.



- 2.11.** Analisando a resposta da entidade patronal deve dizer-se que a justificação apresentada não pode fundamentar a recusa do horário pois impediria o exercício do direito à conciliação de uns ou umas trabalhadores/as pelo exercício do mesmo direito por outros/as.
- 2.12.** Tem sido entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, e na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadores/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*
- 2.13.** O facto de existirem determinados horários fixados não pode impedir que outros horários requeridos mais tarde, particularmente por razões de conciliação, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, eventualmente, que ser rotativos, para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, dos horários pretendidos, em especial por razões de conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.14.** Assim, considera-se que as razões apresentadas pela empresa não podem ser consideradas imperiosas para o funcionamento da empresa, não se justificando a recusa do horário requerido.



### **III – CONCLUSÃO**

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., Lda. 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 ao trabalhador 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 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**