



PARECER N.º 379/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 1080 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 24/7/2015, da entidade ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., rececionista.
- 1.2. Em documento datado de 22/6/2015, recebido pela empresa em 23/6/2015, o registo com aviso de receção, em que foi colocado carimbo de entrada de dia 24/6/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Venho solicitar flexibilidade de horário de trabalho, por ter uma filha com 5 meses que vive em comunhão de mesa e habitação;*
 - 1.2.2. *Venho solicitar um horário flexível entre as 8h e as 18h30m que complete as 40h semanais, de segunda a sexta-feira até que a minha filha complete 12 anos.*
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa em carta datada de 14/7/2015, (em que, por lapso material detetado no documento remetido à CITE, se diz que é 14/6/2015), dizendo o seguinte:



- 1.3.1. *A entidade patronal não tem outra alternativa que não seja recusar o pedido porquanto a prestação do seu trabalho em regime de turnos é indispensável ao serviço e pelo facto de ser impossível substituí-la em curto ou médio prazo por exigência imperiosas do funcionamento do serviço.*
- 1.3.2. *A entidade empregadora encontra-se com um quadro de pessoal mínimo afeto à unidade, não dispondo de trabalhadores que possam assegurar turnos além dos existentes.*
- 1.3.3. *Alterar os turnos implicaria, forçosamente, que os outros elementos afetos à receção, neste caso dois, tivessem que laborar sempre no horário noturno e aos sábados e domingos, de forma ininterrupta.*
- 1.3.4. *Estão preenchidos os requisitos que configuram a impossibilidade de ser autorizado o pedido uma vez que não é compatível com a organização e funcionamento da Pousada.*
- 1.4. A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa datada de 15/7/2015, e recebida pela entidade empregadora em 17/7/2015, dizendo:
 - 1.4.1. *A resposta ao pedido foi emitida fora do prazo de 20 dias imposto legalmente, o qual terminava em 12/7/2015, uma vez que a entidade foi notificada em 23/6/2015, tendo a carta de resposta data de registo de correio de 14/7/2015;*
 - 1.4.2. *Mantenho os fundamentos mencionados no pedido inicial uma vez que não possuo suporte familiar.*
 - 1.4.3. *Os motivos invocados para a recusa não impedem que haja uma nova organização dos tempos de trabalho e nem tão pouco a impossibilidade da minha substituição, situação que ocorreu anteriormente por diversas vezes e por longos períodos de tempo.*



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. 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.*
- 2.5. 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário entre as 8h e as 18h30m, de segunda a sexta-feira.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que:
- 2.8.1.** *não pode deixar de recusar o pedido porque a prestação de trabalho em regime de turnos é indispensável.*
- 2.8.2.** *alterar os turnos implicaria que os outros dois elementos afetos à receção tivessem de laborar no horário noturno e aos sábados e domingos de forma ininterrupta.*
- 2.9.** 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 ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.10.** 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.*
- 2.11.** 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.



- 2.12.** 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 art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.13.** Também é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art.º 59.º, 1, c) CRP).
- 2.14.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, 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 próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.15.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.
- 2.16.** Mas, o empregador deve valorizar positivamente a necessidade de o/a trabalhador/a acompanhar e tratar do seu filho menor de 12 anos e, por isso deve autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadore/as. Ora, na



apreciação a trabalhadora vem dizer que já ocorreram situações em que o horário requerido foi atribuído.

2.17. Assim, considera-se que, no caso concreto, a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

2.18. Deve acrescentar-se ainda que a entidade empregadora também não cumpriu o prazo de 20 dias conforme dispõe ao n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, visto que recebeu o pedido em 23/6/2015, que é a data da receção do aviso postal, e respondeu em 14/7/2015, quando o prazo de 20 dias expirara em 13/7/2015 (e não em 12/7/2015, como diz a trabalhadora na apreciação).

2.19. Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º, o pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que foi feito.

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, nos termos em que é 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.