



PARECER N.º 67/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 131 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 26/1/2015, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Em documento datado de 29/10/2014, e recebido pela entidade patronal em 30/12/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Vem requerer a concessão de regime de trabalho em horário flexível, pelo prazo de um ano;*
 - 1.2.2. *A requerente tem a seu cargo dois filhos menores que fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação;*
 - 1.2.3. *Pretende cumprir um horário entre as 9h às 17h 30m, com descanso semanal ao sábado e domingo.*



1.3. Por documento datado de 16/1/2015 e remetido na mesma data, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:

1.3.1. *O ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*

1.3.2. *A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo com os ... para fornecimento de alimentação.*

1.3.3. *Assim, e concretizando, têm de estar afetos ao setor de copas e empratamento para prestação de serviços 153 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:*

(i) Das 07h00 às 15h00;

(ii) Das 08h00 às 16h00;

(iii) Das 11h00 às 19h00;

(iv) Das 12h00 às 20h00;

(v) Das 13h00 às 21h00;

(vi) Das 14h00 às 22h00.

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

(i) 13 trabalhadores das 07h00 às 15h00

(ii) 43 trabalhadores das 06h00 às 16h00;

(iii) 2 trabalhadores das 11h00 às 19h00;

(iv) 7 trabalhadores das 12h00 às 20h00;

(v) 10 trabalhadores das 13h00 às 21h00;

(vi) 33 trabalhadores das 14h00 às 22h00.



- 1.3.4. *A distribuição de refeição ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 16h00 (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das 14h00 às 22h00 (distribuição do lanche e jantar).*
- 1.3.5. *Os horários são rotativos, sendo 6 dias a exercer funções no turnos das 8h00 às 16h00, 2 folgas e 6 dias a exercer funções no turno das 14h00 às 22h00.*
- 1.3.6. *Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.*
- 1.3.7. *E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado “... um horário das 9h às 17h 30m, deixando de trabalhar aos fins de semana”. Ou seja, é pretendido um horário fixo no turno da manhã.*
- 1.3.8. *Nesta data, já se encontram 18 trabalhadoras com gozo de situação especial, das quais 8 gozam de horas para amamentação, 1 encontra-se de licença e 2 detém o estatuto de trabalhador estudante — Cfr. quadro em anexo -, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, nos termos requeridos, sob pena de o ... entrar em incumprimento com o contratado com ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços.*
- 1.3.9. *Aliás, esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser “penalizados” para “favorecimento” de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*



- 1.3.10.** *A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, o que deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o ...*
- 1.3.11.** *De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. nº 123/09.OTTVNG.P2), que clarificou que “... as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa.*
- 1.3.12.** *Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a se proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.13.** *Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer nº 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indicam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu*



entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação escrita.

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 estabelece no seu artigo 56.º 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 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 dispõem os n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7. No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário de trabalho compreendido entre as 9 h e as 17 h 30 m, de segunda a sexta-feira*.
- 2.8. A entidade patronal responde dizendo que *já se encontram 18 trabalhadores com gozo de situação especial, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito*.
- 2.9. A entidade empregadora cita o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (Proc. nº 123/09.OTTVNG.P2) para dizer que *as regras concernentes ao horário de trabalho não podem ser encaradas em termos absolutos*, entendimento, com que se concorda.
- 2.10. Cita também a entidade patronal o parecer da CITE n.º 282/CITE/2013, num caso em que foi emitido parecer favorável à intenção de recusa, por a entidade empregadora *apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento e demonstra objetiva e inequivocamente que o*



horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que concretiza os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.

- 2.11.** Ora no presente processo não pode dizer-se que a esta entidade empregadora tenha feito esta demonstração, e apenas refere como argumento relevante para não atribuir o horário requerido pela trabalhadora ..., o facto de já se encontrarem a gozar de horário especial 18 trabalhadores, o que impediria de atribuir a outros.
- 2.12.** Nesta matéria, tem sido entendimento da CITE, também 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»*, que a entidade patronal deve ponderar os direitos e interesses em conflito, de todos os trabalhadores ao serviço, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.
- 2.13.** Ou seja, o exercício de um direito (nomeadamente à conciliação) por um/a trabalhador/a não pode impedir, em absoluto, o exercício do direito por outro/a trabalhador/a, competindo à entidade patronal, nos termos do artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho, na elaboração dos horários de trabalho, compatibilizar os direitos de cada um/a do/as trabalhador/as, facilitando, na medida do que for possível, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de todos/as ele/as.



2.14. Assim, considera-se que 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.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ... 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 16 DE FEVEREIRO DE 2015**