



PARECER N.º 285/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 841 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do Centro Hospitalar ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 22.7.2014, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:
Área de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar de ..., E.P.E.
C/C Exma. Senhora Diretora ... do Centro Hospitalar de ..., E.P.E.
..., Enfermeira, com Cédula Profissional ... e Número Mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Hematologia do Hospital ..., em horário de fora de escala, vem, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:
 1. *Sou mãe de uma filha de 3 anos de idade, que vive comigo, comprovado em cédula de nascimento e declaração anexa;*



2. *A iniciar em setembro o Ensino Pré-Escolar, com horário definido entre as 9:00 horas e as 15:30 horas, de 2ª a 6ª feira, podendo no máximo permanecer na escola até às 18:30 horas (recorrendo ao Serviço de Apoio à Família — Prolongamento de horário);*

3. *O meu marido e pai da minha filha, ..., colaborador da empresa ..., Lda., trabalha com horário pré-definido de 2ª a 6ª feira entre as 8:30 horas e as 17:30 horas, com necessidade frequente de estender o horário de trabalho durante o período da noite e fim-de semana. De ressaltar a ocorrência de deslocações frequentes para fora da área de residência, com necessidade de alojamento por alguns dias em diferentes locais do País (comprovado em declaração anexa).*

Face ao exposto anteriormente, e à necessidade de conciliar e gerir a vida profissional com a vida familiar, no que refere ao acompanhamento da filha, vem requerer que lhe seja mantido o horário de trabalho das 8:00 horas às 16:30 horas, de 2ª a 6ª feira, e concedido o descanso e folga ao Sábado e Domingo a partir do dia de hoje.

Pede Deferimento

Lisboa, 11 de julho de 2014

1.3. A 5.08.2014 foi enviado para a trabalhadora a resposta da entidade empregadora, recebida a 7.8.2014, nos seguintes termos:

Assunto: Flexibilidade de horário

Serve o presente para a notificar que o pedido de trabalho em horário flexível foi indeferido com fundamento na impossibilidade de assegurar as necessidades do normal funcionamento do serviço, se a sua pretensão for atendida tal como resulta do parecer da Enfermeira ..., com o qual se concorda.



Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão.

Assim, deverá pronunciar-se sobre o assunto que consta do presente ofício, dizendo o que entender conveniente para a decisão final, no prazo de cinco dias, após a receção do presente ofício.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos

1.3.1. A 14.08.2014 foi enviado para a trabalhadora nova resposta da entidade empregadora, desta vez nos seguintes termos:

Assunto: Flexibilidade de horário

Serve o presente para devolver o pedido de trabalho em horário flexível com fundamento na ausência de indicação das plataformas fixas pretendidas, de acordo com o disposto na alínea a) n.º3 do Art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Poderá em querendo, reapresentar o pedido, identificando as plataformas acima referidas e anexando parecer favorável da chefia.

Caso existam, no mesmo serviço, colaboradores em idêntica situação não será possível ao Centro Hospitalar ..., E.P.E., deferir todas as situações uma vez que isso poderá pôr em causa o normal funcionamento da instituição.

O presente ofício revoga a decisão emitida no ofício anterior, tendo Ex.a cinco dias úteis a partir da sua receção para fazer chegar aos



nossos serviços o novo pedido com a identificação das supracitadas plataformas e com o parecer favorável da chefia.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos

- 1.4.** *A trabalhadora, entregou a sua apreciação nos seguintes termos:
À Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos do Centro Hospitalar ..., E.P.E.*

Após receção da resposta de Vossa Excelência ao pedido de flexibilidade de horário efetuado por ..., Enfermeira, com Cédula Profissional ... e Número Mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Hematologia do Hospital ..., em horário de 2. a 6ª feira, entre as 8h e as 16h30, vem, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, expor e requerer novamente o seguinte:

- 1. Sou mãe de uma criança de 3 anos de idade, que vive comigo, comprovado em cédula de nascimento e declaração anexa;*
- 2. A criança inicia em setembro o Ensino Pré-Escolar, com horário definido entre as 9:00 horas e as 15:30 horas, de 2ª a 6ª feira, podendo no máximo permanecer na escola entre as 7h30 e as 18:30 horas (recorrendo ao Prolongamento de Horário previsto no Serviço de Apoio à Família);*
- 3. O transporte e acompanhamento da criança ao estabelecimento de ensino é, necessariamente, efetuado pela mãe;*
- 4. O marido e pai da filha, ..., apesar de ter um horário de trabalho pré-definido de 2ª a 6ª feira entre as 8:30 horas e as 17:30 horas,*



este é regularmente estendido durante o período da noite e fim de semana; com deslocações frequentes para fora da área de residência com necessidade de alojamento por alguns dias em diferentes locais do País (comprovado em declaração anexa);

5. Dado o exposto no ponto anterior, o cônjuge não consegue assegurar o transporte e acompanhamento da filha na sua rotina semanal, nem frequentemente o apoio necessário à mesma no fim de semana;

6. A colaboradora compreende o deficit de recursos humanos atual e a sua implicação na gestão do Serviço e estando neste horário desde o dia 17 de maio de 2011, após acordo com a Sra. Enfermeira Responsável de Serviço ..., sempre usou de boa fé e bom senso na resposta às solicitações da Sra. Enfermeira Responsável perante a necessidade do Serviço;

7. A colaboradora concebe a manutenção da resposta às necessidades do Serviço, pontualmente, quando acordado entre ambas as partes e sem prejuízo do acompanhamento da filha.

Face ao exposto anteriormente, e à necessidade de conciliar e gerir a vida profissional com a vida familiar, no que refere ao acompanhamento da filha, vem requerer que lhe seja concedido o horário de trabalho das 8:00 horas às 16:30 horas, de 2.^a a 6.^a feira, com descanso e folga ao Sábado e Domingo a partir do dia de hoje.

Pede Deferimento

1.5. A entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:



Assunto: Flexibilidade de horário

Serve o presente para a notificar que o pedido de trabalho em horário flexível foi indeferido com fundamento no facto de V. Exa pretender trabalhar em regime de horário fixo, prerrogativa que a Lei não lhe faculta, por não estar prevista nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Acresce que ocorre a impossibilidade de assegurar as necessidades normais de funcionamento do serviço, se a sua pretensão for atendida, tal como resulta do parecer da Enfermeira Chefe ..., com o qual se concorda.

Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor da Área de Recursos Humanos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a



vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: (...)*
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
 - (...)*

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

2.6. Por seu turno, estabelece a alínea *a*) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea *c*) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação



da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.9. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(…)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.



- 3.3. No entanto, a trabalhadora, em sede de apreciação, faz um pedido diferente do inicial, pelo que é o que apreciaremos em sede de parecer prévio.
- 3.4. Conforme referido, a entidade empregadora 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.
- 3.5. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 3.6. Na verdade, o alegado pela entidade empregadora à trabalhadora foi tão somente afirmar que a recusa era fundamentada pelo facto da trabalhadora solicitar um horário fixo. Quanto a isso entendemos que a trabalhadora solicitou a atribuição do horário dentro de uma amplitude com hora de início e termo do período normal de trabalho, por forma a que o empregador elabore o horário a praticar, tal como previsto e estipulado no art.º 56º do CT.
- 3.7. Ou seja, não tendo fundamentado o pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou especificado as mesmas, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável, ou em **qualquer outro motivo**.
- 3.8. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarificassem que o horário solicitado não é factível



dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

3.9. Ora, dado que nada factual foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

3.10. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

3.11. A CITE reconhece ainda a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto o artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do



necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.

3.12. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

3.13. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

3.14. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. 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.”*



3.15. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

3.16. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

3.17. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos,



respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 22.º *“in fine”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 17 DE SETEMBRO DE 2014**