

## PARECER N.º 449/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 1222 – 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 pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de assistente operacional.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora em data desconhecida, o trabalhador 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:

*Ex.mo Sr.Presidente do Conselho de Administração*

- *Minha esposa e eu sermos funcionários da mesma instituição “Centro Hospitalar ...”*
- *Minha esposa tem horário por turnos conforme podem comprovar (... , com o n.º mec. ...).*
- *Não termos suporte familiar ou pessoa próxima a quem confiar a guarda da nossa filha, no horário extra escolar enquanto nos encontramos a trabalhar.*
- *A pré-escola que a minha filha frequentava fechou e foi transferida para uma outra fica longe da nossa residência.*

• *Sem a ajuda de ninguém, é incomportável para nós, cumprirmos os nossos horários e ao mesmo tempo cumprir com as obrigações familiares e principalmente o acompanhamento à menor.*

• *Conforme documentos em anexo, eu e minha esposa estamos a ser seguidos em Psiquiatria e a tomar medicação.*

*Pelos motivos acima mencionados solicito um horário de segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00m, ou em último caso, mobilidade para um serviço onde o possa praticar.*

*Pede Deferimento,*

- 1.3. Foi enviado para o trabalhador a resposta da entidade empregadora, recebida a 14.11.2014, nos seguintes termos:

*Exmo. Sr. ...*

*Assistente Operacional*

*Serviço de Quimioterapia — Hospital Dia Pedido de flexibilidade de horário*

*Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex. que, o pedido de horário flexível para a assistência a filha menor, mereceu o despacho do Serviço de Operações Hoteleiras que junto se anexa:*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Exa apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.*

*Cumprimentos,*

*Assunto: Pedido de horário flexível: nº mec ...*

*Exmo. Sr. Dr. ...*

*Após análise do pedido da requerente, o Serviço de Operações Hoteleiras, considerando que:*

- 1) A Assistente Operacional desempenha a sua atividade no Centro Ambulatório — Quimioterapia, que labora de 2ª feira a 6ª feira.*
- 2) O Serviço tem um funcionamento com dois horários (08:00/17:00, 11:00/20:00).*
- 3) A atribuição de horários fixos a qualquer trabalhador causa naturalmente maior pressão para os outros colaboradores do Serviço realizarem os horários não assegurados, aumentando a desigualdade na distribuição das cargas horárias. A equidade na aprovação dos horários iniciais é um dos princípios fundamentais da gestão dos recursos humanos.*
- 4) A maior pressão e a desigualdade de tratamento de colaboradores com iguais funções, deteriora o espírito de equipa e provoca, a médio prazo, maior desgaste nos colaboradores, o que aumenta a probabilidade do erro, da existência de acidentes de trabalho, logo, o aumento do absentismo.*
- 5) O Centro Ambulatório — Hospital de Dia de Quimioterapia tem um rácio de 2 colaboradores turno da manhã (08:00:17:00) e 2 no turno da tarde (11:00/20:00). Cada turno tem um plano de trabalho específico que inicia e acaba nas horas do respetivo turno.*
- 6) Neste momento, o Centro Ambulatório — Hospital de Dia de Quimioterapia possui 4 elementos alocados.*



7) O colaborador com o n.º mec ... solicita a realização de um horário fixo, de 2a a 6a feira das 08:00 às 17:00, não podendo desempenhar a sua atividade das 17:00 às 20:00 em dias uteis.

8) O SOH entende que o facto de o colaborador já incorporar um Serviço que não exige trabalho noturno nem trabalho ao fim de semana, é, desde logo, um privilégio para o colaborador, quando comparado com outros, nas mesmas circunstâncias familiares, e que desempenham a sua atividade em serviços de internamento, por turnos, em todos os dias do ano.

9) Esta inflexibilidade horária, pelo exposto no ponto 3) e 4) é inimiga da prestação de um serviço de apoio aos cuidados que se pretende de excelência e, ao mesmo tempo, implica o aumento de contratações de colaboradores para as mesmas funções, situação que é sempre difícil tendo em conta as políticas de restrição orçamental em vigor.

Pelo exposto, o Serviço de Operações Hoteleiras rejeita o pedido do colaborador com o mec ..., sob pena de ficar comprometida a prestação de um serviço de qualidade ao nosso cliente.

Com os melhores cumprimentos,

...

**1.4.** Em sede de apreciação, foi dito pelo trabalhador o seguinte:

*Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração Do Centro Hospitalar ...*

*Assunto: apresentação de pronúncia à intenção de recuso do pedido de horário poro acompanhamento do filho menor nos termos dispostos na n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Quimioterapia — Hospital de Dia, n.º mecanográfico ..., residente em..., notificado que foi, pessoalmente, pelo Diretor do Serviço de Recursos Humanos no dia 14 de novembro de 2014, do despacho preferido pelo Exmo. Sr. Diretor*

*do Serviço de Operações Hoteleiras, vem apresentar a sua pronúncia, o que faz nos seguintes termos:*

- 1. O requerente solicitou um horário para acompanhamento da sua filha menor com 4 anos de idade.*
- 2. Refira-se que a mãe da menor, ..., também é funcionária do Hospital com o n.º mecanográfico ... e trabalha por turnos rotativos que implicam a realização de trabalho noturno e aos fins de semana.*
- 3. A menor, ..., encontra-se a frequentar o pré-escola no Agrupamento de Escolas de ..., das 9h às 15h30*
- 4. Devido aos constrangimentos que este horário traria para poder ir levar e buscar a filha solicitou que a mesma frequentasse o acolhimento e prolongamento (pelo qual irão pagar, conforme os rendimentos declarados em sede de IRS).*
- 5. Refira-se que mais não podem fazer nem contam com qualquer retaguarda familiar para poderem ir levar e buscar a filha.*
- 6. Nesse sentido, o requerente não compreende como pôde o Sr. Diretor do Serviço de Operações Hoteleiras proferir um despacho que encerra a intenção de não autorizar o horário que lhe permitirá ir buscar a sua filha às 19h.*
- 7. Tanto mais que, como o próprio diz no despacho, o serviço no qual o requerente presta funções tem dois turnos — um das 8h às 17h e outro das 11h às 20h e assim, bastaria colocar o requerente a realizar sempre o turno das 8h às 17h e a questão estaria resolvida.*
- 8. E, convém também referir que essa foi a sensibilidade que o próprio Sr. Diretor demonstrou para com o problema do requerente dando a entender quando conversaram pessoalmente não haveria problema na atribuição do Horário requerido, face aos argumentos que estavam em causa.*

9. O requerente precisa mesmo de um horário que lhe permita ir buscar a sua filha nem que para isso seja colocado noutra serviço se não for possível atribuir-lhe a turno das 8h às 17h de forma fixa no serviço em que se encontra.

10. Conclui-se nesta sede como no requerimento inicial pedindo-se a atribuição de um horário que lhe permita ir levar e buscar a sua filha de 4 anos à escola de acordo com o horário da mesma.

E.D.

..., 18 de novembro de 2014

## 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 o Trabalhador 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.** 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, coisa que não acontece.



- 3.4. 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**.
- 3.5. 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 medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pelo trabalhador.
- Ora, o horário pedido pelo trabalhador existe e, segundo a entidade empregadora, há trabalhadores para cobrir todos os turnos.
- 3.6. Assim, 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.
- 3.7. 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.

- 3.8.** 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.
- 3.9.** 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.
- 3.10.** 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.
- 3.11.** 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](http://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.”.*

- 3.12.** 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.
- 3.13.** Quanto ao período requerido pelo trabalhador, 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.
- 3.14.** 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 pelo trabalhador, 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 pelo mesmo trabalhador.

## IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, 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 DEZEMBRO DE 2014**