

## PARECER N.º 124/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo 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 306 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido a 28.1.2015, a trabalhadora ...

*Exmo Sr. Presidente da Comissão Executiva:*

*Na qualidade de funcionária desta instituição desde março de 2003, exercendo as funções de ... no horário das 15h00 às 20h00, venho por este meio requerer que me seja alterado o horário para o turno da manhã ao abrigo do art.º 56.º e art.º 57.º do código do trabalho.*

*Sou mãe de uma criança de 10 anos de idade e uma vez que me encontro divorciada e com a detenção do poder paternal, torna-se complicado o acompanhamento a nível pessoal e escolar do meu filho com o meu horário laboral. Além disso o pai está de momento empregado num ginásio, onde efetivamente os horários onde é mais solicitado são precisamente os do final da tarde e noite.*

*Uma vez que não disponho facilmente de outro apoio familiar, espero que analisem favoravelmente o meu caso.*

*Agradecendo desde já a vossa atenção, subscrevo-me atenciosamente.*

- 1.3. A 12.2.2015, a trabalhadora recebeu em mão a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do pedido de horário flexível de V. Exa, datado de 19 de janeiro de 2015 e rececionado em mão em 28 de janeiro de 2015, pela Sra. Dra. ..., Médica Coordenadora da Unidade ..., que mereceu a *NI* melhor consideração e em relação ao qual nos cumpre decidir pelo respetivo indeferimento, nos termos e com os fundamentos que passamos a explicar:

A Unidade ... tem como horário de funcionamento o período das 7:30 às 20:00.

Sucedem que, sendo a valência de fisioterapia indispensável a programas de reabilitação, nomeadamente para patologias de pessoas em fase ativa que necessitam de manter, simultaneamente, a sua atividade pessoal e profissional, e que portanto apresentam uma disponibilidade horária limitada para realizar este programa, o horário do período da tarde, isto é entre as 17:00 e as 20:00, é o mais requisitado pelos Utentes desta Unidade. Assim sendo, a Unidade encontra-se organizada de modo a responder a estas necessidades de horário dos Utentes, ao que acresce o aumento temporário e excepcional da atividade, motivado, nomeadamente, pela celebração de novos acordos com utentes privados e entidades externas.

A unidade tem no seu quadro 13 fisioterapeutas, sendo que, dois destes trabalhadores, encontram-se já a laborar no período da manhã, no âmbito do regime de horário flexível que lhes foi concedido. Ora, para assegurar o funcionamento da Unidade no período da tarde, que conforme referido anteriormente, é o mais solicitado, existem vários colaboradores, entre os quais

V. Exa, a desempenhar funções em períodos de rotatividade, em que alternam de 6 em 6 meses, do período da manhã para o período da tarde, evitando, assim, um sacrifício injusto para uns trabalhadores em detrimento de outros e favorecendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cumpra ainda informar que será mantido o esquema de rotatividade já existente, onde serão incluídos um maior número de terapeutas, de modo a que a distribuição de trabalho, no período da tarde, seja realizada de uma forma mais equitativa.

Ainda se dirá que desde a admissão de V. Exa nos ..., o horário que se encontra a realizar é o do período da tarde, das 15.00 às 20.00, encontrando-se atualmente a exercer funções numa área que complementa o horário de uma das referidas terapeutas que beneficia do regime de horário flexível, pelo que se torna indispensável para assegurar o funcionamento naquele horário.

Assim sendo, encontram-se reunidas as condições necessárias à recusa do formulado pedido de horário flexível, porquanto o respetivo deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da Unidade, que se revelaria incapaz de assegurar a existência de trabalhadores suficientes no período da tarde, tal como previsto no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, considera-se indeferido o pedido de horário flexível apresentado por V. Exa, por necessidade imperiosa de funcionamento e organização da Unidade.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos,

Direção de Recursos Humanos

**1.4.** A trabalhadora fez a seguinte apreciação à intenção de recusa:

Direção de Recursos Humanos

Exma. Sra. Dra. ...

Assunto: Resposta ao indeferimento de requerimento de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exmos. Senhores:

Na sequência do vosso indeferimento (V/Ref: ...-15/0074) ao meu requerimento, para que me fosse atribuído o horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, venho por este modo contestar o mesmo.

Na verdade, o meu pedido foi datado de 20 de janeiro de 2015, tendo sido rececionado em mão no próprio dia pela Sra. Dra. ... e não a 28 de janeiro como referem.

Compreendo que a Unidade se encontre organizada para responder às necessidades dos seus utentes e não quero de forma nenhuma colocar tal em causa. Na verdade, a ideia que me transmitem de que a existência de vários colaboradores a desempenhar já funções em períodos de rotatividade, em que alternam de 6 em 6 meses, do período da manhã para o período da tarde ser pela razão de que o período da tarde é o mais solicitado, não corresponde na totalidade ao que se passou. Tal facto iniciou-se porque simplesmente a equipa da tarde estava desfalcada em relação à da manhã, o que se deveu à saída de um elemento da tarde. Tal como referem, a unidade tem 13 fisioterapeutas, estando sempre colocados dois fisioterapeutas de manhã e um à tarde no Hospital, sobrando 10, que se distribuem entre o Centro ... e o Centro... Assim, efetivamente, estão sempre sete fisioterapeutas de manhã e seis fisioterapeutas à tarde. Por tal razão, não compreendo como se torna inviável para o serviço a aceitação do meu requerimento.

Uma vez que a Unidade funciona das 7h30 às 20h00 e que temos colegas com horário de 35 horas semanais e colegas com 25 horas semanais, como é o meu caso, a troca de elementos da manhã para a tarde e da tarde para a manhã não colocaria o bom funcionamento do serviço em causa, ficando o serviço

assegurado na mesma forma, sem falhas nem sobreposições. Apesar de já existirem 2 fisioterapeutas com o mesmo tipo de requerimento aceite, o deferimento do meu requerimento, não traria qualquer prejuízo ao normal e eficiente funcionamento da Unidade, uma vez que existem elementos suficientes de modo a garantir o mesmo.

Focaram também que a já rotatividade de alguns elementos do período da manhã para o período da tarde evitaria “um sacrifício injusto para uns trabalhadores em detrimento de outros e favorecendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, facto esse que me exclui dessa conciliação, uma vez que não entro em qualquer esquema de rotatividade, o que face à minha situação atual, já me pareceria extraordinário que assim fosse.

É também apontado que me encontro atualmente a exercer funções numa área (especifico — ...) que complementa o horário de uma das referidas fisioterapeutas que beneficia do regime de horário flexível. Uma vez que a 30 de março haverá rotatividade de equipas, em relação ao local (...! ...! ...), tal como acontece a todos os seis meses, não entendo como esse fator poderá contar para recusa.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me atenciosamente

..., 12 de fevereiro de 2015

...

## 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, apresentando como motivos imperiosos

A Unidade ... tem como horário de funcionamento o período das 7:30 às 20:00.

Sucede que, sendo a valência de fisioterapia indispensável a programas de reabilitação, nomeadamente para patologias de pessoas em fase ativa que necessitam de manter, simultaneamente, a sua atividade pessoal e profissional, e que portanto apresentam uma disponibilidade horária limitada para realizar este programa, o horário do período da tarde, isto é entre as 17:00 e as 20:00, é o mais requisitado pelos Utentes desta Unidade. Assim sendo, a Unidade encontra-se organizada de modo a responder a estas necessidades de horário dos Utentes, ao que acresce o aumento temporário e excecional da atividade,



motivado, nomeadamente, pela celebração de novos acordos com utentes privados e entidades externas.

A unidade tem no seu quadro 13 fisioterapeutas, sendo que, dois destes trabalhadores, encontram-se já a laborar no período da manhã, no âmbito do regime de horário flexível que lhes foi concedido. Ora, para assegurar o funcionamento da Unidade no período da tarde, que conforme referido anteriormente, é o mais solicitado, existem vários colaboradores, entre os quais V. Exa, a desempenhar funções em períodos de rotatividade, em que alternam de 6 em 6 meses, do período da manhã para o período da tarde, evitando, assim, um sacrifício injusto para uns trabalhadores em detrimento de outros e favorecendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cumprе ainda informar que será mantido o esquema de rotatividade já existente, onde serão incluídos um maior número de terapeutas, de modo a que a distribuição de trabalho, no período da tarde, seja realizada de uma forma mais equitativa.

Ainda se dirá que desde a admissão de V. Exa nos ..., o horário que se encontra a realizar é o do período da tarde, das 15.00 às 20.00, encontrando-se atualmente a exercer funções numa área que complementa o horário de uma das referidas terapeutas que beneficia do regime de horário flexível, pelo que se torna indispensável para assegurar o funcionamento naquele horário.

Assim sendo, encontram-se reunidas as condições necessárias à recusa do formulado pedido de horário flexível, porquanto o respetivo deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da Unidade, que se revelaria incapaz de assegurar a existência de trabalhadores suficientes no período da tarde, tal como previsto no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, considera-se indeferido o pedido de horário flexível apresentado por V. Exa, por necessidade imperiosa de funcionamento e organização da Unidade.

- 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 exequível 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 pelo trabalhador.
- 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 aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a 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.
- 3.9.** 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.
- 3.10.** 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.”*

- 3.11. 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.
- 3.12. 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.
- 3.13. 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 da trabalhadora.
- 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 18 DE MARÇO DE 2015**