



## PARECER N.º 168/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 377 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 25/3/2015, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., bombeira.
- 1.2. Em documento datado de 18/2/2015, e recebido pela entidade patronal em 20/2/2014, o Sindicato Nacional ..., em representação da trabalhadora referida, solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
  - 1.2.1. *A trabalhadora em questão e na qualidade de nossa associada solicitou-nos ajuda sobre o modo de proceder quanto a um pedido de flexibilização do seu horário de trabalho. Presentemente encontra-se a exercer rotativamente as suas funções nos períodos correspondidos entre as 8 horas e as 16 horas e as 16 horas e as 23:00 horas.*
  - 1.2.2. *Reside apenas com a sua filha de 3 anos de idade que se encontra num infantário durante o período semanal das 7.45 h às 17.30 h.*
  - 1.2.3. *A realização do turno das 16:00 horas às 23:00 horas impossibilita-a de ir buscar a sua filha ao infantário.*



**1.2.4.** *Nesta medida, e dado não ter a trabalhadora condição financeira para custear as despesas com uma ama, requerer a V. Ex. que lhe seja flexibilizado o seu horário de trabalho, por forma a não fazer os turnos das 16:00 horas às 24:00 horas, de modo a poder possibilitar a trabalhadora a ir buscar a sua filha ao infantário e estar com ela nos períodos em que mais nenhum familiar tem disponibilidade de estar.*

**1.2.5.** *De acordo com o nº 3, do artigo 56º, conjugado com o nº 3 do artigo 127º e a alínea b) do nº 2 do artigo 212º, todos do Código do Trabalho, de modo a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, uma vez que a mesma tem uma filha menor, com 3 anos de idade, e não dispõe de outro familiar que possa ir buscar a criança ao infantário e ficar com esta a partir do período em que sai da escola.*

**1.2.6.** *Nessa medida, solicita a Vossa Ex<sup>a</sup> a concessão da flexibilização do seu horário de trabalho, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerasse mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar a sua filha, devido à sua situação de mãe, e à ausência de terceiros ou familiares que possam tomar conta da menor, nos períodos noturnos e aos fins de semana.*

**1.3.** Por documento datado de 10/3/2015, a entidade empregadora notificou pessoalmente a trabalhadora da intenção de recusa, na mesma data, dizendo o seguinte:

**1.3.1.** *Na sequência do pedido de flexibilização de horário de trabalho, apresentado pelo Sindicato Nacional ... em seu nome, serve a presente para ao mesmo responder nos termos que seguem.*



**1.3.2.** *Antes de apreciar materialmente o pedido de horário flexível, cumpre dar nota de algumas questões que nos parecem de relevar no enquadramento da situação, e como sejam:*

**1.3.2.1.** *o pedido deveria ter sido apresentado e subscrito por V. Exa. e não pelo sindicato. Nestes termos, o artigo 57º do Código do Trabalho que diz que o trabalhador deve solicitar o regime de horário flexível ao empregador, não resultando possível que o Sindicato se possa ao mesmo substituir nesta causa; e*

**1.3.2.2.** *o pedido tinha que ser instruído com os elementos previstos no já mencionado artigo 57º do Código do Trabalho — o que não aconteceu. Assim, não consta do pedido a indicação do prazo previsto (alínea a), nem é junto documento comprovativo da idade do menor, nem de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação (por exemplo, através de atestado da composição do agregado familiar).*

**1.3.3.** *E termos em que, por não ter sido apresentado por quem tem legitimidade para tal e nem se encontrar devidamente instruído, não estaria esta Associação obrigada a apreciar o requerimento efetuado.*

**1.3.4.** *Não obstante, cumpre ainda mencionar como segue:*

**1.3.4.1.** *A Trabalhadora iniciou as suas funções em 01 de março de 2014, sendo que já antes trabalhara neste ..., conhecendo as funções, os horários e o modo de funcionamento do ...*

**1.3.4.2.** *Acresce que, aquando da celebração do contrato de trabalho, em 1 de fevereiro de 2014, já a Trabalhadora era mãe, sendo o seu filho ainda mais novo do que atualmente.*

**1.3.4.3.** *Com o conhecimento perfeito das situações anteriormente descritas, a Trabalhadora acordou e subscreveu um contrato de trabalho sem termo, para*



*desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de bombeira, em regime de turnos e com sujeição às escalas de serviço.*

**1.3.4.4.** *Criou V. Exa., na qualidade de Trabalhadora, a legítima expectativa nesta Associação, enquanto Empregadora, de que o contrato seria cumprido nesses precisos termos, uma vez que as circunstâncias ora alegadas já se verificavam na época e, com esse mesmo circunstancialismo, contratou V. Exa. nos precisos termos constantes do seu contrato de trabalho — e que agora se pretendem ver alterados.*

**1.3.4.5.** *Não se pode deixar de mencionar, também, que a alteração solicitada não corresponde a uma flexibilização de horário, mas antes a uma pretensão de horário fixo — dias úteis, das 8h00 às 16h00. Passar a prestar trabalho num só turno e apenas aos dias úteis, mais não é do que eliminar o trabalho por turnos do seu horário — e que não corresponde à filosofia da flexibilização do horário de trabalho. A flexibilização do horário não pressupõe a eliminação pura e simples de turnos, mas sim a escolha das horas de início e termo do trabalho dentro dos limites do período normal de trabalho — pelo que, por si só, não afasta a existência de turnos.*

**1.3.5.** *Feitas as considerações precedentes, e quanto ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, outra não pode ser a intenção desta Associação que não a de o indeferir, nos termos seguidamente explanados, e fundamentando-se esta intenção de recusa do pedido em exigência imperiosas do funcionamento da empresa.*

**1.3.6.** *As funções desempenhadas por V. Exa. centram-se essencialmente em duas vertentes: ao nível de operadora de central de dados e de socorrista.*

**1.3.7.** *Ao nível da central de dados, existem, contando consigo, quatro operadores, que asseguram os dois turnos de funcionamento - das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00 -, sendo que das 0h00 às 8h00 tal função é assegurada pelo chefe de*



*serviço no piquete. Tal serviço é assegurado pelos quatro “centralistas” sete dias por semana, 365 ou 366 dias por ano, sendo que, pelo menos mais um desses trabalhadores tem filhos menores de 12 anos.*

**1.3.8.** *Estes trabalhadores com funções de operadores da central de dados são os únicos que não são escalados para o turno das 0h00 às 8h00, sendo, sem dúvida, a função com horários mais adequados à conciliação da vida profissional com a vida familiar — e tendo V. Exa. sido enquadrada, desde o início do seu contrato, nestas funções.*

**1.3.9.** *Como é do seu conhecimento, o serviço é organizado em turnos rotativos em que se tem que assegurar, por um lado, a obrigação de alerta permanente a que o serviço prestado pela Associação está adstrito e, por outro, a igualdade e o descanso dos trabalhadores, bem como o seu direito a férias. Tal já é extremamente difícil com quatro trabalhadores, sendo que só um se encontra de serviço à central em cada turno e ficando sempre o funcionamento sujeito e à mercê de imprevistos, como uma doença ou outra impossibilidade de comparência do colega escalado.*

**1.3.10.** *Acresce que as funções a desempenhar na central de dados, exigem conhecimentos específicos e competências próprias, dada a sua essencialidade no desenrolar de qualquer operação ou intervenção deste Corpo, pelo que nem todos os Trabalhadores estarão aptos a desempenhá-las.*

**1.3.11.** *Passar V. Exa. a trabalhar nos dias úteis das 8h00 às 16h00 implicaria uma de três opções, qualquer delas inaceitáveis ou impossíveis de suportar por esta Associação:*

**a)** *alterar a forma de funcionamento e organização — o que, face à missão dos Corpos de Bombeiros e às obrigações legais das Associações detentoras, não se revela possível, uma vez que tem que se encontrar permanentemente assegurado o serviço, nem sequer exigível;*

**b)** *colocar apenas os restantes três trabalhadores “centralistas” a assegurar o trabalho das 16h00 às 24h00 e aos fins de semana e feriados, o que, para além de*



*injusto para com os mesmos, é ilegal, uma vez que os seus limites de horas de trabalho serão ultrapassados, o seu direito ao descanso desrespeitado e o seu direito à conciliação da vida profissional com a familiar sobremaneira violado;*

*c) a contratação de novo trabalhador - o que, face às dificuldades económicas vividas por esta Associação, e à luta diária que trava para manter os trabalhadores ao seu serviço, não se revela, infelizmente, opção.*

**1.3.12.** *Também não dispõe esta Associação de possibilidade de transferência de V. Exa. para outro serviço ou funções em que os horários lhe pudessem ser mais convenientes.*

**1.3.13.** *Face ao exposto, alternativa não nos resta senão a de recusar o pedido, atentas as exigências imperiosas do funcionamento desta Associação e com as quais o trabalho em horário flexível nos termos mencionados não se coaduna, de acordo com os fundamentos supra aduzidos.*

**1.3.14.** *Mais se informa V. Exa. de que dispõe de cinco dias, a contar da receção da presente, para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação da nossa intenção e respetivos fundamentos. Nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo para apreciação por V. Exa. será o processo enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita em 13/3/2015, dizendo o seguinte:

**1.4.1.** *... solicitou ao Sindicato que fosse feita uma exposição em seu nome, visto ser associada do mesmo, com o objetivo do seu horário de trabalho ser flexibilizado.*

**1.4.2.** *A 10 de março de 2015, a Associação ..., em resposta ao pedido de flexibilização da trabalhadora, fundamenta o seu indeferimento na falta de*



*legitimidade do Sindicato Nacional ... e bem como na falta de alguma documentação.*

**1.4.3.** *Nesta medida, vem a Associação referir que a trabalhadora não indicou o prazo pelo qual pretende que o seu horário de trabalho seja flexibilizado, conforme o estatuído no nº 1 alínea a) do Código do Trabalho, nem junta documento comprovativo da idade do seu filho menor nem que o mesmo vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

**1.4.4.** *Com vista a suprir tal omissão vem a trabalhadora referir que o horário de trabalho seja flexibilizado por um período de três (3) anos.*

**1.4.5.** *Quanto à idade da menor junta-se cópia de certidão de nascimento que atesta a veracidade das declarações já prestadas.*

**1.4.6.** *Por outro lado fundamenta a Associação que a trabalhadora na altura da celebração do contrato de trabalho já era mãe sendo que o seu filho ainda era mais novo e não foi isso que a coibiu de assinar o contrato.*

**1.4.7.** *Na verdade, à data da celebração do contrato as condições da trabalhadora eram outras, na medida em que a mesma vivia com a sua mãe em Vila Real de Santo António, sendo que presentemente vive sozinha com o seu filho em Monte Gordo.*

**1.4.8.** *Pelo facto de V. Ex. entender que o Sindicato não dispunha de legitimidade para fazer o pedido de flexibilização do horário de trabalho, vem a trabalhadora solicitar que o seu horário de trabalho seja flexibilizado nos termos do artº 56º e 57º do Código de Trabalho com os seguintes fundamentos:*

**1.4.9.** *Presentemente encontra-se a exercer rotativamente as suas funções nos períodos correspondidos entre as 8 horas e as 16 horas e as 16 horas e as 23:00 horas.*





- 1.4.10.** *Reside apenas com o seu filho de 3 anos de idade que se encontra num infantário durante o período semanal das 7.45 h às 17.30 h.*
- 1.4.11.** *A realização do turno das 16:00 horas às 23:00 horas impossibilita-a de ir buscar o seu filho ao infantário, sendo que, não dispõe de nenhum membro familiar que possa ir buscar o seu filho ao infantário. Por outro lado, a sua situação financeira, bem como o que auferir como remuneração mensal, não lhe permite custear uma ama ou algum infantário que esteja aberto para além das horas habituais.*
- 1.4.12.** *Acresce referir que os pais da trabalhadora trabalham, sendo o seu pai padeiro de profissão, ou seja, trabalha durante a noite e a sua mãe empregada de balcão, mas que tem a avó da trabalhadora a seu cargo, visto ser uma pessoa idosa e necessitar de cuidados extremos.*
- 1.4.13.** *Nesta medida, e dado não ter a trabalhadora condição financeira para custear as despesas com uma ama, requerer a V. Ex. que lhe seja flexibilizado o seu horário de trabalho, por forma a não fazer os turnos das 16:00 horas às 24:00 horas, de modo a poder possibilitar a trabalhadora a ir buscar o seu filho ao infantário e estar com ele nos períodos em que mais nenhum familiar tem disponibilidade de estar.*
- 1.4.14.** *Nessa medida, solicita a Vossa Exa. a concessão da flexibilização do seu horário de trabalho, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerasse mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoiar a sua filha, devido à sua situação de mãe e à ausência de terceiros ou familiares que possam tomar conta da menor, nos períodos noturnos e aos fins de semana.*





## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº 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 56º 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 vive com o menor 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 para não fazer o turno das 16h às 24h, e, assim, para ser integrada no *horário de trabalho compreendido entre as 8 h e as 16 h, de segunda a sexta-feira*.

**2.8.** Na resposta de intenção de recusa, entidade patronal alega algumas razões de carácter formal, sobre as quais não lhe assiste razão, pelo seguinte:

**2.8.1.** O requerimento inicial foi subscrito pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, que não tem legitimidade para o fazer.

**2.8.1.1.** Relativamente a esta questão há a dizer que ela não é suficiente para inviabilizar a apreciação e sequência do processo, visto que, não só a entidade patronal responde à trabalhadora aceitando de facto e de direito o requerimento, como a trabalhadora vem, depois, em documento que a entidade patronal reconhece como a “apreciação” da intenção de recusa, ratificar todo o pedido que tinha sido apresentado em seu nome pelo Sindicato.

**2.8.2.** *Diz também que o requerimento devia ter sido instruído com alguns documentos comprovativos, como sejam um atestado de composição do agregado familiar e a indicação do prazo.*

**2.8.2.1.** *A trabalhadora apresentou, em sede de apreciação, a indicação do prazo pelo qual pretende que o horário seja atribuído, que é de três anos. Por outro lado, nem o artigo 56º nem o 57º do Código do Trabalho estabelecem uma obrigatoriedade de documento comprovativo do agregado familiar, bastando a declaração da trabalhadora, o que é indubitavelmente feito pela trabalhadora requerente.*

**2.9.** Em termos substanciais, a entidade patronal recusa dizendo que:

**2.9.1.** São quatro os trabalhadores que exercem as funções da trabalhadora requerente (“centralistas”), sendo que, pelo menos mais um tem filhos menores de 12 anos, tendo todos eles de assegurar os dois turnos de trabalho da central, que são das 8h às 16 h e das 16h às 24 h;

**2.9.2.** Colocar os restantes três “centralistas” a assegurar o trabalho das 16h às 24 h e aos fins de semana, para além de ser injusto para os mesmos, é ilegal uma vez que os seus limites de horas de trabalho são ultrapassados, não podendo ser contratado outro trabalhador para as mesmas funções.

**2.10.** 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.

**2.11.** Ou seja, o entendimento emitido pela CITE em diversos pareceres, é que, em caso de eventual colisão de direitos com outro/as trabalhadore/as em idênticas circunstâncias, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, no respeito pelo princípio da igualdade.

**2.12.** De qualquer modo, a entidade patronal explica que a colocação desta trabalhadora em turno fixo e sem trabalhar ao fim de semana terá como consequência que os limites de horas de trabalho dos outros centralistas seriam ultrapassados, e, nessa situação haveria necessariamente períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.



**2.13.** Compete à entidade patronal organizar os horários da central de dados de forma a garantir os objetivos de alerta permanente, nomeadamente na forma de turnos rotativos em que tem de se integrar a trabalhadora requerente.

**2.14.** Todavia, deve organizar os turnos de forma a garantir o direito à conciliação de trabalhadora requerente, (tal como do/as outro/as trabalhadore/as que ali laboram e que tenham o mesmo direito), sempre que isso seja possível.

**2.15.** Assim, considera-se que a recusa está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo nº 2 do artigo 57º 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 favorável à intenção de recusa pela Associação ... 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 127º nº 3 e do artigo 212º nº 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**