



PARECER N.º 383/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 1121 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 3/8/2015, da entidade ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., vigilante.
- 1.2. Em documento datado de 3/7/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *A trabalhadora é mãe de uma criança de 4 anos com doença crónica, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
 - 1.2.2. *Pretende trabalhar em regime de horário flexível enquanto trabalhar nesta empresa, das 9h às 16h de segunda a sexta-feira, em dias úteis, com perda de uma hora diária.*
 - 1.2.3. *Em alternativa das 9h às 17h, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, fazendo as 8 horas diárias.*
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa em carta datada de 22/7/2015, dizendo o seguinte:



- 1.3.1. *Tal como é do seu conhecimento pessoal, nesta empresa tentamos sempre ir de encontro às necessidades dos nossos colaboradores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, nem sempre isso é possível sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o seu pedido fosse aceite.*
- 1.3.2. *Além de que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 09:00h e as 17:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.*
- 1.3.3. *Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando a trabalhadora, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.*
- 1.3.4. *A prestação de serviços de segurança nos clientes onde se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades do cliente e da própria atividade desenvolvida. A flexibilidade pretendida por V. Exa. converteria em fixo o seu atual turno de trabalho, e não permitiria a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa.*
- 1.3.5. *Perante tais condicionalismos, a única forma de assegurar a referida prestação de serviços é através de um sistema de turnos, sendo esta a condição essencial e imprescindível para garantia do funcionamento desta*



empresa, no serviço que presta aos clientes, a qual não se coaduna com a “flexibilidade” pretendida.

1.3.6. *Referindo-se ainda que esta empresa não poderia comprometer-se a atribuir-lhe o horário de trabalho pretendido enquanto fosse trabalhadora desta empresa, uma vez que não consegue prever as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus colaboradores num período de tempo indeterminado.*

1.3.7. *Tendo presente o que ficou exposto, comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível com as horas de início e termo do período normal de trabalho diário indicadas, uma vez que, pelos motivos acima referidos, não é possível à ... atribuir-lhe o horário das 08:00 às 17:00H de segunda a sexta-feira, sendo certo que existem razões imperiosas de serviço que impedem a prestação de trabalho nos termos requeridos.*

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa datada de 28/7/2015, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. *Os fundamentos alegados não têm qualquer razão de ser, na medida em que a atividade da entidade empregadora é uma empresa que, seguramente, tem mais de um milhar de pessoas a exercer funções que a exponents exerce.*

1.4.2. *A trabalhadora está ciente que a pretensão irá necessitar de um reajustamento na distribuição de turnos nos restantes funcionários da entidade empregadora.*

1.4.3. *No entanto, atendendo ao serviço prestado e ao volume de funcionários da empresa em nada belisca o seu normal funcionamento, que, reitera-se, nem sequer foi alegado para a recusa.*



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, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece 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 o menor vive consigo 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um horário entre as 9h e as 16h ou 17h de segunda a sexta-feira.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que:
- 2.8.1.** *O pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.*
- 2.8.2.** *A prestação de serviços de segurança está organizado por turnos rotativos, e a flexibilidade converteria em fixo o atual turno de trabalho.*
- 2.8.3.** *A empresa não pode comprometer-se a atribuir-lhe o horário enquanto for trabalhadora da empresa.*
- 2.9.** Na apreciação a trabalhadora vem dizer que as razões alegadas não têm razão de ser tendo em conta a dimensão da empresa e que a atribuição do horário não belisca o normal funcionamento.
- 2.10.** Ao determinar, no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.11.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*



- 2.12.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.13.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.14.** Também é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art.º 59.º, 1, c) CRP).
- 2.15.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.16.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.
- 2.17.** Mas, o empregador deve valorizar positivamente a necessidade de o/a trabalhador/a acompanhar e tratar do seu filho menor de 12 anos ou,



independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, e, por isso deve autorizar o horário requerido pelos/as trabalhadores/as para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários do/as restantes trabalhadore/as.

2.18. Por outro lado, a entidade empregadora fundamenta a recusa no facto de o horário pedido consubstanciar um horário fixo.

2.19. Mas não tem razão. Na verdade, a lei no artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que o/a trabalhador/a deve indicar as *horas de início e termo* que pretende para o seu horário. E é o que a trabalhadora faz, ao pedir que seja fixado um horário entre as 9h e as 16h.

2.20. A empresa também não tem razão quando fundamenta recusa no prazo indicado pela trabalhadora para fixação horário requerido enquanto trabalhar na empresa, pois que, sendo o filho portador de doença crónica ou deficiência, a atribuição do horário flexível pode ser requerida sem limitação de idade do filho, nos termos do artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

2.21. Assim, considera-se que, no caso concreto, 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 entidade empregadora ..., Lda., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos em que é formulado pela trabalhadora ...



- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora 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 20 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.