



## PARECER N.º 386/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 1130 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 5/8/2015, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., administrativa.
- 1.2. Em documento datado de 10/7/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, em síntese, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Solicito que me seja autorizado a fazer horário das 7h às 16h;*
  - 1.2.2. *Tenho dois filhos, um deles com seis anos.*
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa por carta datada de 24/7/2015, dizendo o seguinte:
  - 1.3.1. *V. Exa. indicou um “horário fixo das 07:00 às 16:00”.*



- 1.3.2.** *Sem prejuízo de compreendermos as razões de natureza pessoal e familiar que invoca na sua comunicação, parece que V. Exa. pretende solicitar dispensa de prestação de trabalho por turnos — que é um pedido legalmente distinto do pedido de horário flexível.*
- 1.3.3.** *Assim, entendemos que o pedido de prestação de trabalho num determinado horário fixo efetuado por V. Exa, não cumpre os requisitos legais do art.º 56.º do CT nem outras disposições legais aplicáveis.*
- 1.3.4.** *Porquanto não existe qualquer obrigatoriedade de uma trabalhadora com responsabilidades familiares ser dispensada de prestar trabalho por turnos, nem existindo qualquer disposição legal que a tal obrigue.*
- 1.3.5.** *É certo que aos trabalhadores com responsabilidades familiares é concedido o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, com as especificidades estabelecidas no artigo 56º do CT.*
- 1.3.6.** *No entanto, este pedido encontra-se sujeito aos limites legalmente estabelecidos:*
- 1.3.7.** *Por um lado, os limites referentes ao trabalhador, o qual deve comprovar e fundamentar as razões do seu pedido.*
- 1.3.8.** *Por outro lado, os limites referentes à empresa, que pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cfr. artigo 57º n.º 2 do CT).*



- 1.3.9.** *Como é sabido por V. Exa., a unidade onde V. Exa. presta trabalho tem na rotatividade de horários em virtude do seu horário de funcionamento (das 07h00 às 22h00 de 2ª a 6ª Feira e das 08h às 19h ao Sábado).*
- 1.3.10.** *Neste momento, as equipas necessárias para desempenhar as funções fundamentais na unidade para garantir o seu funcionamento já se encontram definidas.*
- 1.3.11.** *Caso fosse permitido a V. Exa, praticar o horário fixo solicitado, teria a empresa de contratar ou alocar um elemento que fizesse sempre o restante horário até às 22h, o que não é possível.*
- 1.3.12.** *Os horários rotativos são, por necessidade imperiosa de funcionamento da nossa unidade ..., um dos nossos procedimentos nas Unidades ..., facilitando, assim, que todos os colaboradores possam cumprir os horários necessários (manhã/tarde, e Noite se for o caso) e reajustar a vida pessoal, sem que haja prejuízo para ambas as partes.*
- 1.3.13.** *Desta forma, por razões de igualdade entre trabalhadores, esta organização de horários deve aplicar-se a todos os trabalhadores, sendo que temos na Unidade ... 10 elementos administrativos com necessidade de horários fixos os quais, ainda assim, cumprem a rotatividade de horários.*
- 1.3.14.** *Com efeito, temos de determinar o horário de trabalho de V. Exa. e de todos os trabalhadores de acordo com as necessidades de organização — e distribuição do trabalho dentro da empresa.*



- 1.3.15.** *Assim, como se referiu, tendo em conta o período de funcionamento da unidade onde V. Exa. presta a sua atividade e a necessidade de, dentro desse período, serem prestados todos os serviços necessários aos clientes, a organização do trabalho por escalas rotativas (isto é, por turnos) é indispensável para que a unidade funcione e cumpra com os seus objetivos.*
- 1.3.16.** *Acresce que, como se recordará, foi-lhe dada a disponibilidade de fazer parte da equipa de ... no Hospital ... sendo que teria que fazer fecho da Unidade (até às 20h) pelo menos 2 vezes por semana, não tendo V. Exa. mostrado agrado ou disponibilidade.*
- 1.3.17.** *Mais, em respeito pelas suas responsabilidades familiares, por e-mail de 30 de junho, foi V. Exa. informada da suspensão da aplicação do horário rotativo (o qual seria implementado a partir de 1 agosto) por forma a que fosse possível a sua organização pessoal e familiar.*
- 1.3.18.** *Em conclusão, ainda que se considere que V. Exa. não elaborou qualquer pedido de horário flexível nos termos consignados no artigo 56º do CT, existem razões imperiosas da empresa, acima descritas, que, lamentavelmente, fundamentam a impossibilidade de aceder ao horário fixo requerido por V. Exa.*
- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa datada de 28/7/2015, dizendo:
- 1.4.1.** *Não posso concordar que o meu pedido não é válido, pois apresentei documentos que comprovam que tenho dois filhos, tendo a minha filha apenas 6 anos, e que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*



- 1.4.2.** *Também não posso concordar que, embora eu tenha referido “horário fixo”, não seja entendido o dito horário fixo, como o referido no ponto 2, do artigo 56º, que passo a citar “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, sendo, que a minha disponibilidade para trabalhar, é das 7h às 16h, horário que sempre fiz, mesmo quando a ... ainda não tinha sido adquirida pela ..., e que me foi garantido pelo antigo dono da ..., que iria permanecer igual, motivo pelo qual, aceitei a minha transição para a vossa empresa.*
- 1.4.3.** *Também me foi negado por V. Ex<sup>as</sup> a possibilidade de passar a part-time de 25 horas distribuídas como entendessem, dentro do horário que tenho disponibilidade para praticar sendo alegado por vós que todos os part-time são rotativos, situação que não se verifica na unidade de ..., em que há pelo menos um part-time com horário fixo.*
- 1.4.4.** *Mais acrescento que até à presente data sempre entrei às 7h, o que não impediu em nada a rotatividade dos meus colegas, pois o único horário em que não entram é às 7h, não impedindo de forma alguma a rotatividade a partir das 8h, havendo colegas a entrar às 8h, 9h, 10h... conforme a necessidade de colaboradores em determinadas horas, não prejudicando em nada o funcionamento da unidade, posso até salientar, que dada a minha experiência em análises clínicas, sendo, o auge das admissões no horário em que me encontro atualmente, considero-me uma mais valia para a unidade.*
- 1.4.5.** *Quanto às equipas que já se encontram definidas, não tenho qualquer conhecimento, pois sempre foram distribuídas aleatoriamente.*
- 1.4.6.** *Peço que reconsiderem a vossa decisão, pois apresentei comprovativos da*



*minha situação familiar, e em que saliento mais uma vez que não tenho, como, ou quem, possa acompanhar os meus filhos, no período pós escolar, estando a trabalhar após as 16h.*

- 1.4.7.** *Mais refiro que me mostro disponível, caso seja aceite o meu pedido, para, após saída dos horários escolares, e se estes se estenderem por um período mais alargado do que as 16 horas, rever a minha disponibilidade com V. Exas., não posso deixar de frisar que preciso muito de trabalhar, e que nunca quis que esta situação acontecesse, gosto do que faço, tenho consciência que desempenho as minhas funções o melhor que sei, tento dar o meu melhor.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 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.º1, 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 o horário entre as 7h e as 16h.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo:
- 2.8.1.** Que o pedido não cumpre os requisitos legais por ser um horário fixo e dispensa de turnos;
- 2.8.2.** *Que não existe qualquer obrigatoriedade de dispensa de trabalho por turnos;*



- 2.8.3.** *A unidade onde a requerente trabalha tem rotatividade de horários por necessidade imperiosa do seu funcionamento que deve ser aplicada a todos os trabalhadores por razões de igualdade.*
- 2.8.4.** *As equipas necessárias já se encontram definidas.*
- 2.9.** Na apreciação, a trabalhadora reafirma a necessidade que o horário solicitado tem na conciliação com a sua vida familiar e contesta os argumentos da empresa relativamente ao prejuízo que ele causa à rotatividade dos horários dado existirem trabalhadores com entradas diferenciadas em função das suas necessidades.
- 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 no artigo 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 59º, 1, c) CRP).
- 2.15.** Mas, 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, em que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional.
- 2.17.** Por outro lado, empresa não tem razão ao afirmar que o pedido não cumpre os requisitos legais, pois que o pedido é feito indicando *as horas de início e termo*



do período normal de trabalho, tal como é exigido pelo nº 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.18.** Além disso, a empresa limita-se a afirmar que *as equipas estão definidas*, e apesar de isso poder, eventualmente, indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.19.** Assim, considera-se que, em 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 ..., 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 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 4 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**