

## PARECER N.º 56/CITE/2015

**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 42 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento datado e recebido a 12.12.2014, a trabalhadora 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:

*..., casada, funcionária da instituição e exercendo funções de Técnica de Diagnóstico e Terapêutica de 1ª classe no serviço de Anatomia Patológica, com o número mecanográfico ..., titular do BI n.º ..., emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em ..., ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do código do trabalho, vem expor e requerer a V. Ex o seguinte:*

*1. A requerente é casada e tem dois filhos menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com os pais. ..., nascido a 16 de julho de 2005 e ..., nascido a 1 de abril de 2010.*

*2. Tendo em conta as funções que exerce atualmente e as necessidades do serviço, a requerente pretende que lhe seja atribuído um horário das 8 horas às 15 horas ou das 9 horas às 16 horas, sendo que uma vez por semana o horário*

*de saída deverá ser às 16 horas ou 17 horas respetivamente, por forma a cumprir as 36 horas semanais como consta do acordo empresa.*

*3. Uma vez que o Pai já usufrui de horário flexível de forma a entregar os filhos na escola de manhã, terá de ser a mãe a ir buscá-los à tarde antes do encerramento da mesma. Assim sendo, a mãe não poderá exercer funções depois das 18 horas.*

*4. O horário acima requerido vigorará enquanto as condições familiares da requerente não se alterarem.*

*Nestes termos requer-se a V. Ex que se digne a autorizar a requerente a exercer as suas funções em regime de horário de trabalho flexível nos termos sobreditos.*

*Obs.: Este meu novo pedido tem como base a apreciação da CITE, bem como o deferimento por parte do conselho de administração do hospital ao pedido efetuado pela minha colega nos mesmos moldes do meu.*

*Peço deferimento.*

*(...)*

*..., 12 de dezembro de 2014*

- 1.3.** A 31.12.2014 foi enviada à trabalhadora a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

*Relativamente à renovação do pedido promovido por V. Exa, somos a informar da intenção de recusa do pedido de autorização por parte deste Conselho de Administração, em consonância com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*



*Efetivamente, e tendo presente o que oportunamente já havíamos informado V. Exa, reitera-se: i) o Serviço de Anatomia Patológica (SAP) tem atualmente um horário de funcionamento de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 19:00, ii) Os técnicos de anatomia patológica do SAP exercem a sua atividade profissional de acordo com as necessidades do hospital e do serviço, as especificidades das funções nas diferentes áreas laboratoriais e a carga horária contratualizada, em regime de horários desfasados, organizados em jornada contínua; iii) Os técnicos de anatomia patológica, com uma carga horária semanal de 36 horas têm, presentemente, horários de trabalho organizados em cinco “turnos/períodos” de sete horas diárias: 08:00-15:00; 08:30-15:30; 09:00-16:00; 11:00-18:00 e 12:00-19:00. Uma vez em cada semana a estes cinco “turnos/períodos” acresce a realização de mais uma hora, com vista ao cumprimento das 36 horas de trabalho semanal; iv) A distribuição pelos referidos “turnos/períodos” visa consagrar o regular e eficiente funcionamento das diferentes áreas laboratoriais e respetivas especificidades, interdependências e íntercomplementaridades. A periodicidade e repartição pelos mesmos refletem a natureza e complexidade das funções, a diferenciação e qualificação dos vários profissionais inerentes ao exercício das atividades próprias de cada área laboratorial, o volume de trabalho, o número de elementos disponíveis, etc.*

*Somos, assim, a concluir que o deferimento da pretensão de V. Exa condicionaria fortemente a gestão da equipa técnica e, conseqüentemente, as necessidades de funcionamento do serviço nas áreas laboratoriais.*

*É pois assente nos pressupostos de facto atrás evidenciados que promovemos a intenção de recusa ao solicitado, conforme o disposto nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mais solicitando a V. Exa que repondere o seu pedido.*

*Com os melhores cumprimentos,*



1.4. A trabalhadora, em sede de apreciação, diz o seguinte:

*2. Na sequência da vossa comunicação de intenção de recusa ao meu pedido de passagem ao regime de horário flexível e tendo como base a apreciação e recomendações da CITE venho por este meio apresentar a minha apreciação à mesma:*

*1.*

*1.1 - Tenho dois filhos menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com os pais e que frequentam a escola cujo horário escolar ocorre entre as 8 horas e as 18 horas; Vide declaração anexa.*

*1.2 - Os familiares mais próximos residirem em Évora, e por conseguinte sem possibilidade de ter quem me possa ir buscá-los à escola ao fim da tarde;*

*1.3 - O Pai presta 8 horas de trabalho diário de harmonia com o seguinte horário e de acordo com a necessidade da empresa:*

*a. Início do período normal de trabalho: das 8h00 às 9h30.*

*b. Intervalo para almoço – 1 hora: das 12h00 às 14h00.*

*c. Termo do período normal de trabalho: das 17h00 às 18h30.*

*Desempenha funções de chefia, não passível de substituição que o impedem normalmente de sair antes das 18h30; o seu local de trabalho dista cerca de 20 km da escola, o que o impossibilita de chegar antes do encerramento da mesma, situação pela qual a opção foi o pai usufruir do horário flexível de forma a entregar os filhos na escola de manhã;*

*2.*

*2.1 – O meu pedido de flexibilidade de horário prende-se com o facto de necessitar de ir buscar os meus filhos à escola ao fim da tarde, por não ter quem mos vá buscar;*

*2.2 – A natureza e complexidade das funções a exercer no “turno/período” 12:00h – 19:00h, especificamente das 18:00h às 19:00h, não é específica de uma área, mas transversal a várias, podendo ser exercidas por qualquer dos técnicos das equipas do SAP em que me encontro inserida e que se encontram qualificados para as tarefas em questão;*

*2.3 – Venho requerer que me seja atribuído um regime de horário flexível compreendendo os seguintes períodos:*

*a. Início do período normal de trabalho: das 8h00 às 9h00.*

*b. Termo do período normal de trabalho: das 15h00 às 16h00.*

*O horário acima descrito é de 7horas de trabalho diário, que será praticado de segunda a sexta feira, sendo um dia por semana cumprida mais uma hora de modo a serem realizadas as 36 horas semanais como consta do acordo empresa.*

*3 – Salvo o devido respeito, não consigo compreender o porquê do deferimento ao meu pedido ir condicionar fortemente a gestão da equipa técnica e, conseqüentemente, as necessidades de funcionamento do serviço das áreas laboratoriais, quando as funções a exercer no período das 18h-19h não serem apenas específicas de uma área, mas transversais a várias, estando inserida numa equipa de 16 técnicos, qualificados para as tarefas em questão naquele período.*

*4 – Acresce que o pedido por parte da minha colega ... feito em idênticos moldes foi deferido pela Administração do Hospital.*

*Quero deixar bem claro que o meu pedido se prende unicamente com a minha situação familiar acima referida e não, por pretender usufruir sem necessidade de uma situação excecional, pelo que apelo à vossa compreensão. Pede-se deferimento.*

(...)

..., 5 de janeiro 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 *pretende que lhe seja atribuído um horário das 8 horas às 15 horas ou das 9 horas às 16 horas, sendo que uma vez por semana o horário de saída deverá ser às 16 horas ou 17 horas respetivamente, por forma a cumprir as 36 horas semanais como consta do acordo empresa.*

**3.1.1.** O pedido da trabalhadora foi feito 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.** O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.

**3.4.** 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.

- 3.5.** 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**.
- 3.6.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que 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 medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- Ora, horário pedido pela trabalhadora existe e a entidade empregadora nem tão pouco invocou a possibilidade de não existirem trabalhadores para cobrir todos os turnos.
- 3.7.** 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.
- 3.8.** 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.

- 3.9.** 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 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.
- 3.14. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam comprovar 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 pela mesma trabalhadora.

#### 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 28 DE JANEIRO DE 2015**