

## PARECER Nº 177/CITE/2017

**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 436/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 13/3/2017, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ....

**1.2.**Através de requerimento datado de 10/2/2017, e recebido na entidade empregadora na mesma data a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

*1.2.1. Nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho vem solicitar que lhe seja concedida a dispensa de trabalhar aos sábados domingos e feriados*

*1.2.2. Declaro que a minha filha nascida em 2008 vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

**1.3.**Através de carta remetida à trabalhadora em 1/3/2017, remetida para a morada da trabalhadora por correio registado mas que não se demonstra que tenha sido recebida, a entidade empregadora pretendeu notificar a trabalhadora da intenção de recusa com os seguintes fundamentos:

*1.3.1. Na sequência do seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), vimos esclarecer o seguinte:*

*1.3.2. Na sua comunicação, enviada em 19 de abril de 2016, V. Exª. remeteu à Empresa um pedido de horário flexível, tendo pedido para trabalhar um horário fixo das 8 às 17horas. Apesar de se considerar que V. Exª. não apresentou nenhum horário flexível strictu sensu, como abaixo melhor se explicará, a Empresa decidiu aceitar o seu pedido, passando assim V. Exª. a prestar trabalho entre as 8h e as 17h, tendo a*

*decisão sido devidamente comunicada a V. Exa.*

- 1.3.3.** *Esta aceitação, além de ter gerado óbvios constrangimentos organizacionais (compatibilizar o horário pretendido, com as necessidades de funcionamento da operação e os recursos humanos disponíveis), levou ainda a que os demais trabalhadores que prestam trabalho em horário por turnos rotativos fossem sobrecarregados, tendo, nomeadamente, que prestar trabalho em horário noturno de forma mais recorrente,*
- 1.3.4.** *Como V. Ex<sup>a</sup>. bem saberá, apesar da aceitação deste horário - muito prejudicial à organização -, em respeito pelas responsabilidades familiares de V. Exa., e de V. Exa. saber o esforço que tal representava para a organização e para os seus colegas, em 10 de fevereiro de 2017 recebemos novo pedido, em que V. Exa. solicita à empresa a dispensa de prestação de trabalho ao fim de semana.*
- 1.3.5.** *Sobre o pedido formulado (na verdade, neste ponto, sobre ambos os pedidos formulados), e sem prejuízo de compreendermos as razões de natureza pessoal e familiar que invoca na sua comunicação, parece que V. Ex<sup>a</sup>. pretende solicitar dispensa de prestação de trabalho por turnos — que é um pedido legalmente distinto do pedido de horário flexível.*
- 1.3.6.** *Assim, entendemos que o pedido de prestação de trabalho num determinado horário fixo efetuado por V. Ex<sup>a</sup>. não cumpre os requisitos legais do art. 56.º do CT nem outras disposições legais aplicáveis,*
- 1.3.7.** *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.*
- 1.3.8.** *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 56.º do CT.*
- 1.3.9.** *No entanto, este pedido encontra-se sujeito aos limites legalmente estabelecidos:*
- 1.3.10.** *Por um lado, os limites referentes ao trabalhador, o qual deve comprovar e fundamentar as razões do seu pedido.*
- 1.3.11.** *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.*

- 1.3.12.** *Como é sabido, o ..., onde V. Ex<sup>a</sup>. presta trabalho tem na rotatividade de horários em virtude do seu horário de atendimento (das 8h às 22h de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira e das 9h às 20h ao fim de semana).*
- 1.3.13.** *Neste momento, as equipas necessárias para desempenhar as funções fundamentais na unidade para garantir o seu funcionamento já se encontram definidas.*
- 1.3.14.** *Caso fosse permitido a V. Ex<sup>a</sup>. praticar o horário fixo solicitado no seu último pedido, teria a empresa de contratar ou alocar um elemento que fizesse sempre o restante horário, ou obrigar os demais trabalhadores (que já prestam trabalho, por turnos rotativos, dentro do horário de funcionamento do ...) a prestarem trabalho aos fins de semana de forma mais recorrente, o que não é possível nem justo.*
- 1.3.15.** *Os horários rotativos são uma necessidade imperiosa de funcionamento do ... que presta apoio a todas as ... do ..., facilitando, assim, que todos os colaboradores possam cumprir os horários necessários e reajustar a vida pessoal, sem que haja prejuízo para ambas as partes.*
- 1.3.16.** *Desta forma, por razões de igualdade entre todos quantos trabalham no ..., esta organização de horários deve aplicar-se a todos os trabalhadores, sendo que temos no ... outros trabalhadores com eventual preferência de horários fixos os quais, ainda assim, cumprem a rotatividade de horários.*
- 1.3.17.** *Com efeito, temos de determinar o horário de trabalho de V. Ex<sup>a</sup>. e de todos os trabalhadores de acordo com as necessidades de organização — e distribuição - do trabalho dentro da empresa.*
- 1.3.18.** *Assim, como se referiu, tendo em conta o período de funcionamento do ... onde V. Ex<sup>a</sup>. presta a sua atividade e a necessidade de, dentro desse período, serem prestados todos os serviços necessários aos clientes e às ..., a organização do trabalho por escalas rotativas (isto é, por turnos), incluindo ao fim-de-semana, é Indispensável para que o ... funcione e cumpra com os seus objetivos.*
- 1.3.19.** *O pedido formulado por V. Ex<sup>a</sup>. de não trabalhar ao fim de semana não só não*

*se coaduna com a cláusula 6ª do seu Contrato de Trabalho, celebrado em 18 de Abril de 2005 nos termos do qual V. Exa. se obrigou a trabalhar por turnos rotativos incluindo ao fim-de-semana, como não é compatível com o funcionamento do ..., podendo até, no limite, vir a tornar a operação financeiramente insustentável.*

**1.3.20.** *Em conclusão, ainda que se considere que V. Exª. não elaborou qualquer pedido de horário flexível nos termos consignados no artigo 56.º do CT, existem razões imperiosas da empresa, acima sucintamente descritas, que, lamentavelmente, fundamentam a impossibilidade de aceder ao horário fixo em dias úteis requerido por V. Exª.*

**1.3.21.** *Estamos disponíveis para agendar uma reunião com V. Exª. de forma a podermos encontrar uma solução que venha ao encontro dos interesses de ambas as partes.*

**1.4.** *Consta do processo um email remetido pela empresa à trabalhadora datado de .../3/2017 em que se transmite a esta " o ponto da situação do que ficou acordado com a ...", acrescentando-se:*

**1.4.1.** *Assim, o seu pedido e a resposta da ... (ambos em anexo), ficam sem efeito na sequência da reunião que realizamos ontem, onde ficou combinado o seguinte:*

*- a ... fará 1 fim de semana por mês*

*- o ... estará disponível para considerar e escalar o dia mais conveniente para a ... desde que previamente transmita à Dotação*

**1.4.2.** *Considera-se, assim, respondido o seu pedido ficando o mesmo resolvido por acordo de ambas as partes.*

**1.5.** *Em resposta e a título de apreciação, a trabalhadora remete email em .../3/2017, referindo o seguinte:*

**1.5.1.** *Não ficou acordado nada, eu não vou dizer que concordo com aquilo que realmente não foi o que solicitei*

**1.5.2.** *Sabe bem que eu não concordo. Foi falada essa hipótese mas não ficou nada acordado.*

## **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 dos n.ºs 2 e 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/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 em que não trabalhe ao fim de semana.*

- 2.8.** A entidade empregadora remeteu por correio registado uma notificação com os fundamentos da recusa, referindo, em síntese, o seguinte:
- 2.8.1.** *O pedido não é de horário flexível mas de dispensa de prestação de trabalho por turnos;*
- 2.8.2.** *O pedido está sujeito a limites referentes ao trabalhador o qual deve comprovar e fundamentar as razões do pedido e referentes ao empregador que pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
- 2.8.3.** *Os horários rotativos são uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa.*
- 2.9.** Esta notificação não foi rececionada pela trabalhadora. Mas foi recebido pela trabalhadora um email dando nota de uma reunião em que foi colocada a possibilidade de acordo com a trabalhadora mas que esta não aceita.
- 2.10.** Analisando a resposta da entidade empregadora, diga-se que não tem razão quando afirma que a trabalhadora deveria "*comprovar e fundamentar as razões do pedido*". Contudo, não decorre da lei essa exigência, em particular do artigo 56º do Código do Trabalho, bastando a declaração de que o/a filho/a vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação.
- 2.11.** Não tem, igualmente, razão relativamente à regularidade do pedido, visto que, aquilo que a trabalhadora solicita se enquadra no disposto no nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Por período normal de trabalho entende-se, nos termos do artigo 198º do Código do Trabalho, *o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*".
- 2.13.** Por outro lado, o artigo 200.º n.º 1 do mesmo diploma legal estabelece que "*se entende por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*".
- 2.14.** Portanto, daqui decorre que, tal como ensina o Prof Monteiro Fernandes "*o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do*

*serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”<sup>1</sup>.*

- 2.15.** Portanto, a previsão do artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho ao usar a expressão *“período normal de trabalho diário”* deve ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende trabalhar. E, por isso, o pedido considera-se corretamente formulado.
- 2.16.** Sendo assim, era ónus da entidade empregadora justificar com razões imperiosas do funcionamento da empresa ou pela impossibilidade de substituir a trabalhadora, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho a recusa do horário requerido.
- 2.17.** 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 59.º CRP). 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*.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 mesmo, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.20.** Portanto, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à

---

<sup>1</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª edição, pág. 336

conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.

**2.21.** Nestas circunstâncias, o empregador deve autorizar o horário requerido pelas/os trabalhadoras/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 dos/as restantes trabalhadoras/as.

**2.22.** Portanto, a entidade empregadora deveria demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando 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, o que não faz.

**2.23.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à recusa pela entidade ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**