



PARECER N.º 27/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 1337 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15/12/2014, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional.

1.2. Em documento datado de 18/11/2014, e recebido pela entidade patronal e, 19/11/2014, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Venho solicitar a flexibilidade do horário de trabalho ao abrigo do disposto no art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/2, urgente, por motivo de ter um filho com quatro anos e de o horário praticado não ser compatível com a permanência em infantários.*

1.2.2. *Desta forma, solicito a alteração do horário para 8.00h/16 h (9.00h/18h) de segunda a sexta-feira.*

1.2.3. *O horário das 9.00 h às 18.00 h seria o ideal.*

1.3. Por comunicação datada de 9/12/2014, a entidade empregadora notificou a



trabalhadora da intenção de recusa, transmitindo o despacho que recaiu sobre o pedido da trabalhadora, que diz o seguinte:

- 1.3.1. *A Assistente Operacional desempenha a sua atividade durante 24 horas e 365 dias por ano.*
- 1.3.2. *O Serviço de internamento tem um funcionamento por turnos (08:00 / 14:00, 14:00 / 20:00 e 20:00 / 08:00).*
- 1.3.3. *A atribuição de horários fixos causa naturalmente maior pressão para os outros colaboradores do Serviço realizarem os períodos noturnos e fins de semana, aumentando a desigualdade na distribuição das cargas horárias. A equidade na aprovação dos horários iniciais é um dos princípios fundamentais da gestão dos recursos humanos.*
- 1.3.4. *A maior pressão e a desigualdade de tratamento de colaboradores com iguais funções, deteriora o espírito de equipa e provoca, a média prazo, maior desgaste nos colaboradores, o que aumenta a probabilidade do erro, da existência de acidentes de trabalho, logo, o aumento do absentismo.*
- 1.3.5. *O Serviço de Ortopedia tem um rácio de 4 colaboradores turno da manhã, 3 no turno da tarde, 1 à noite, de 2ª Feira a Sábado e de 3 colaboradores turno da manhã 3 no turno da tarde 1 à noite ao Domingo, necessitando assim de 19.332 horas de trabalho anuais. Cada turno tem um plano de trabalho específico que inicia e acaba nas horas do respetivo turno.*



- 1.3.6.** *Tendo em conta a taxa de absentismo média do grupo profissional Assistentes Operacionais no ..., o Serviço de Ortopedia necessita de 12 colaboradores para a realização das 19.332 horas de trabalho.*
- 1.3.7.** *Neste momento, o Serviço de Ortopedia possui 12 elementos alocados, sendo que 2 estão ausentes por doença e 2 possuem horário fixo, o que aumenta as dificuldades de assegurar o serviço.*
- 1.3.8.** *A colaboradora solicita a realização de um horário fixo, de 2ª a 6ª feira das 08:00 às 17:00 não podendo desempenhar a sua atividade das 17:00 às 08:00 do dia seguinte em dias uteis, e também não podendo a qualquer horário do fim de semana.*
- 1.3.9.** *Esta inflexibilidade horária, pelo exposto no ponto 3) e 4) é inimiga da prestação de um serviço de apoio aos cuidados que se pretende de excelência e, ao mesmo tempo, implica o aumento de contratações de colaboradores para as mesmas funções, situação que é sempre difícil tendo em conta as políticas de restrição orçamental em vigor.*
- 1.4.** *A trabalhadora remeteu a sua apreciação dizendo que a entidade patronal fala em rácio de elementos, na desigualdade, no absentismo de funcionários, qual é a verdade; mas contudo inseriram recentemente mais um elemento só para fazer tardes.*

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.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;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora 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 8h e as 16h30m de 2^a a 6^a feira, ou, preferencialmente, entre as 9 h e as 18 h.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo:
- 2.8.1.** *A atribuição de horários fixos causa maior pressão para os outros trabalhadores e aumenta a equidade na aprovação das cargas horárias.*
- 2.8.2.** *A maior pressão e desigualdade provoca maior desgaste nos trabalhadores e aumenta a probabilidade de erro e acidentes de trabalho e o absentismo.*
- 2.8.3.** *O serviço necessita de 12 trabalhadores que são os que estão neste momento alocados, mas 2 estão ausentes por doença e 2 possuem horário fixo.*
- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, impõe-se ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito.
- 2.10.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa de horário flexível requerido com base em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.
- 2.11.** Ou seja, sendo competência do empregador a elaboração dos horários de trabalho, deve ter em conta não só a organização do serviço como também os direitos do(a)s trabalhador(a)s à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada um(a) da(o)s trabalhadora(e)s, harmonizá-los, de forma a garantir um normal funcionamento do serviço.



- 2.12.** O mesmo se diga para as obrigações que impendem sobre a entidade patronal de elaborar os horários de trabalho de forma a não pôr em causa os direitos dos trabalhadores à segurança no trabalho, que, aliás, também constitui dever legal da entidade patronal.
- 2.13.** No caso em apreço, a entidade patronal apresenta os princípios gerais que considera serem de aplicar na elaboração dos horários de trabalho do/as trabalhadore(a)s do serviço em que a requerente está integrada, mas não apresenta as razões, em concreto, que considera serem imperiosas, tal como a lei impõe, para não atribuir o horário pretendido pela trabalhadora requerente.
- 2.14.** Tal como não demonstra em que é que a atribuição do horário requerido coloca em causa o regular funcionamento do serviço e/ou pode provocar situações de risco de acidente de trabalho.
- 2.15.** Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja não apresenta quais as razões, em concreto, em que fundamenta a recusa.

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, 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JANEIRO DE 2015**