



## PARECER N.º 352/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 977 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 8/7/2015, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

1.2. Em documento entregue em 15/6/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:

1.2.1. *Vem requerer autorização para trabalhar com flexibilidade de horário, nos seguintes moldes: horário fixo de segunda-feira a sexta-feira a cumprir no período compreendido entre as 8h00 e as 16h00, pelo período normal de trabalho de 40 horas semanais, pelo período mínimo de 2 anos.*

1.3. A entidade empregadora remeteu resposta de recusa do pedido em 29/6/2015, dizendo o seguinte:

1.3.1. *Não se pode atribuir o horário pretendido: nas horas – serviço funciona 8/14/20/08 e nos dias de semana segunda a domingo.*

1.3.2. *Não temos vagas para tal horário nem possibilidade de substituir a requerente.*



- 1.4. A trabalhadora apresentou apreciação da recusa em 8/7/2015, justificando que apenas tomou conhecimento da intenção de recusa em 6/7/2015 por ter sido remetida a notificação para o seu mail do serviço, donde esteve ausente entre 1/7/2015 e 5/7/2015, apesar de ter solicitado no requerimento inicial que fosse notificada para a seu email pessoal. Na apreciação diz o seguinte:
- 1.4.1. *A Requerente não pode conformar-se com a intenção de recusa, pois o despacho notificado à Exponente é absolutamente genérico, não explicitando — como tinha de explicitar — as razões que levam a que se entenda que estão reunidos os aludidos pressupostos de recusa.*
- 1.4.2. *Na verdade, a única coisa que se retira de tal despacho é que se dá o caso de a entidade patronal ser uma unidade de saúde, que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana, e, como tal, não pode conceder flexibilidades de horário.*
- 1.4.3. *Sucedo, porém, que o artigo 56º do Código do Trabalho aplica-se, também, às unidades de saúde, públicas e privadas, pelo que o esforço de justificação de uma recusa tem de ser, há de convir-se, maior do que aquele que foi empreendido no caso vertente.*
- 1.4.4. *Efetivamente, o que se retira da resposta dada à Exponente é que existem exigências de funcionamento do serviço “porque sim” e que há impossibilidade de substituir a Exponente “porque sim”.*
- 1.4.5. *A lei confere aos trabalhadores o direito à flexibilidade de horário, direito esse extensível a todos os trabalhadores, do setor público ou do setor privado, e que só pode ser negado ou restringido nos casos expressamente previstos.*
- 1.4.6. *A recusa de tal direito há de pois ser excepcional, não se compadecendo com respostas genéricas e abstratas como aquela que aqui é dada.*



- 1.4.7. *Quais são as necessidades imperiosas do funcionamento desse ... que, em concreto, justificam a recusa? Qual a razão de a Exponente não poder ser substituída? Temos, pois, que a resposta dada é, à luz da lei, e em rigor, uma não resposta, que tanto vale para o caso da Exponente como para o de qualquer outro trabalhador desse ...*
- 1.4.8. *E que, aliás, tanto serve para esse ... como para qualquer outro serviço que funcione 24 horas por dia.*
- 1.4.9. *Entende, pois, a Exponente, pelo exposto, que não ressuma da notificação que estejam reunidos os pressupostos legais para a recusa do pedido,*

## 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 o horário entre as 8h00 e as 16h00, de segunda a sexta.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que *não se pode atribuir o horário pretendido, por o serviço funcionar diariamente de forma contínua e em todos os dias da semana, nem ter vagas para tal horário.*
- 2.9.** 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).
- 2.10.** 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.*



- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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, não sendo a organização do serviço a adaptar-se ao horário, mas este àquela.
- 2.13.** 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).
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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.



**2.16.** 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, 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 5 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**