

## PARECER N.º 408/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 1226 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 24 de agosto de 2015 do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 27.7.2015, 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, requerer:

*Exmo. Senhor Doutor ...*

*Presidente do Conselho de Administração do ...*

*..., 27 de julho de 2015*

*Assunto: Autorização para trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Eu, ..., a exercer a funções de técnica superior no Serviço de ... desde fevereiro de 2004, em regime de horário rotativo (8h-16h, 16h-24h e 24h-8h00) venho por este meio solicitar o exercício de trabalho em regime de horário flexível compreendido em horário diurno (8h00-18h30) de segunda a sexta- feira, ao*

*abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, atendendo a que tenho dois filhos menores (um filho de 2 anos e outro de 6 anos) ambos a viverem comigo em comunhão de mesa e habitação e o meu marido tem deslocações frequentes não programadas no exercício das suas funções, em Portugal e no Estrangeiro, quer durante a semana, quer aos fins de semana e feriados. O horário pretendido deve-se ao facto de os meus dois filhos frequentarem estabelecimentos de ensino com horários de funcionamento desde as 07h30 até às 19h00, tendo fora destes horários de terem acompanhamento familiar.*

*Pretendo encontrar uma forma de conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal, nomeadamente, na parte mais importante que se prende com a assistência aos meus filhos menores, o facto de trabalhar por turnos impossibilita a sua assistência e acompanhamento nas suas rotinas diárias.*

*Assim, solicito que me seja facilitada a possibilidade de trabalhar num posto de trabalho compatível com as minhas qualificações profissionais em horário diurno de segunda a sexta-feira, no serviço de ... ou outro, enquanto as condições expostas anteriormente se mantiverem, com limite nos 12 anos de idade do meu filho mais novo.*

*Junto anexo as declarações da entidade patronal do meu marido, da Junta de Freguesia do local onde vivo, da escola e creche que os meus filhos frequentam e dos cartões de cidadão dos meus dois filhos, que comprovam os factos que referi anteriormente. Acrescento ainda os três últimos horários, que comprovam o elevado número de turnos noturnos.*

*Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos.*

...

- 1.3. A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, em carta enviada a 12.8.2015, e recebida pela trabalhadora a 13.8.2015, nos seguintes termos:

*ASSUNTO: Intenção de recusa de horário flexível*

*Informo V. Exa. que foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de horário flexível de V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço:*

*1- O Laboratório do Serviço de ... é um fornecedor e prestador de produtos e de serviços para todo o ... e para a Clínica de ... na área ..., nomeadamente de ... que através de testes laboratoriais ... assegura a segurança e qualidade dos seus produtos fornecidos garantindo desta forma uma redução dos riscos para os utentes durante o ato ...*

*2- Em regime de laboração contínua, o Laboratório do Serviço de ... é assegurado por uma equipa técnica composta por cinco elementos em horário rotativo dividido em três períodos diários, das 00h00 — 08h00, 08h00 — 16h00 e das 16h00 — 24h00 com apenas um elemento por turno.*

*3- Atualmente um dos elementos encontra-se em licença de amamentação a realizar horário das 09h — 15h situação que previsivelmente se irá manter até maio de 2016.*

*4- Assim, a organização da equipa técnica do Laboratório do Serviço de ... não comporta mais um elemento neste regime de horário.*

*5- Foi equacionada a possibilidade de permuta da Dra. ... com um dos Técnicos Superiores do Laboratório, porém, os 3 Técnicos Superiores deste Serviço não mostraram disponibilidade para permutarem de serviço, já que estão aí integrados totalmente, executando trabalho diferenciado em áreas de referência, estando atualmente ou tendo estado envolvidos em diversos projetos,*

*nomeadamente de formação profissional como, Mestrado, Doutoramento ou Titulação pela Ordem ..., projetos que estão inseridos em áreas específicas da ...*

*Face ao disposto no nº 4 do artigo 57º da Lei n 7/2009 de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário flexível no prazo de cinco dias a partir da receção.*

- 1.4.** A trabalhadora entregou a sua apreciação à recusa, a 14.8.2015, nos seguintes termos:

*..., 14 de agosto de 2015*

*Assunto: Pedido de reapreciação de recusa de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Eu, ... acuso a receção da carta de V. Exas. em 13 de agosto de 2015 de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, pela qual expressei o meu descontentamento uma vez que:*

- 1) Necessito de horário de segunda a sexta-feira (dias úteis), compreendido entre as 8h e as 18h30 por motivos familiares, por ser o horário de funcionamento da creche e escola que os meus filhos frequentam, de acordo com os horários de funcionamento dos mesmos, que apresentei anteriormente;*
- 2) Não pretendo causar alterações ou prejuízo ao atual funcionamento do serviço de ... onde trabalho, mas após ter realizado um pedido de horário diurno em 21 de fevereiro de 2014 por escrito (que anexo). Pedido esse que me foi recusado verbalmente pela Direção do serviço onde trabalho alegando a impossibilidade de o conceder por falta de colaboradores. Constatei que após entrada de dois elementos técnicos, a partir de outubro de 2014 foram escalados dois elementos técnicos para o turno da manhã de segunda a sexta-feira, incluindo um colega*

*com a mesma categoria profissional que eu e sem filhos, sem que me fosse proposta qualquer alteração do meu horário, favorecendo o horário diurno que solicitei, para acompanhamento dos meus dois filhos menores, devido à frequente ausência do meu marido por motivos profissionais (anexo horários dos elementos técnicos de outubro de 2014 a julho de 2015);*

- 3) *Por fim acrescento ainda que se não for possível gozar o horário no serviço de ..., estou disponível para trabalhar noutra serviço, compatível com as minhas qualificações profissionais.*

*Face ao exposto peço deferimento ao pedido realizado. Solicito também, caso este pedido de apreciação seja indeferido, que nos termos legais todo o processo seja remetido à CITE.*

*Atenciosamente, apresento os meus melhores cumprimentos.*

...

## **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 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, nos seguintes termos:

*1- O Laboratório do Serviço de ... é um fornecedor e prestador de produtos e de serviços para todo o ... e para a Clínica de ... na área ..., nomeadamente de ... que através de testes laboratoriais ... assegura a segurança e qualidade dos seus produtos fornecidos garantindo desta forma uma redução dos riscos para os utentes durante o ato ...*

*2- Em regime de laboração contínua, o Laboratório do Serviço de ... é assegurado por uma equipa técnica composta por cinco elementos em horário rotativo dividido em três períodos diários, das 00h00 — 08h00, 08h00 — 16h00 e das 16h00 — 24h00 com apenas um elemento por turno.*

*3- Atualmente um dos elementos encontra-se em licença de amamentação a realizar horário das 09h — 15h situação que previsivelmente se irá manter até maio de 2016.*

*4- Assim, a organização da equipa técnica do Laboratório do Serviço de ... não comporta mais um elemento neste regime de horário.*

*5- Foi equacionada a possibilidade de permuta da Dra. ... com um dos Técnicos Superiores do Laboratório ..., porém, os 3 Técnicos Superiores deste Serviço não mostraram disponibilidade para permutarem de serviço, já que estão aí integrados totalmente, executando trabalho diferenciado em áreas de referência, estando atualmente ou tendo estado envolvidos em diversos projetos, nomeadamente de formação profissional como, Mestrado, Doutoramento ou Titulação pela Ordem ..., projetos que estão inseridos em áreas específicas da ...*

- 3.3** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica.



- 3.3.1.** Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora refere ter apenas 5 elementos na sua equipa técnica, que laboram em horário rotativo. No entanto, nos horários enviados pela trabalhadora, quer junto ao pedido, quer junto à apreciação da recusa (e cujo conteúdo não foi refutado pela entidade empregadora aquando do pedido de parecer prévio), verifica-se que existem pelo menos 6 elementos e, nalguns meses (nomeadamente fevereiro e março de 2015), verifica-se mesmo a existência de 7 elementos.
- 3.4.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a 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.
- 3.4.1** Analisados os horários que constam do processo, e não obstante estar uma trabalhadora em permanência no horário 8h/16h (por motivos de amamentação), o turno da noite é assegurado por apenas um dos técnicos, pelo que se afigura existirem 4 trabalhadores, para além da requerente, que poderão assegurar a rotatividade nos turnos da tarde e da noite.
- 3.5.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.6.** 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.

- 3.7.** 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.
- 3.8.** O simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as 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.
- 3.9.** Caso venham a existir outros/as trabalhadores/as 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.”*

- 3.10.** 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.
- 3.11.** 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.
- 3.12.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, pela 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 aos/às trabalhador/as 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 14 DE SETEMBRO 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**