



## PARECER N.º 350/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 973 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 7/7/2015, da entidade Instituto ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em documento recebido pela entidade patronal em 5/6/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Solicito um horário diurno compreendido entre as 8h30m e as 18h, em dias úteis de segunda a sexta, por um período de 11 anos.*
  - 1.2.2. *Os filhos vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.3. A entidade empregadora remeteu a notificação da intenção de recusa à trabalhadora datada de 23/6/15, dizendo, em síntese, o seguinte:
  - 1.3.1. *O período pelo qual requer a flexibilidade de horário (11 anos) parece-nos manifestamente excessivo. Há necessidades que se alteram e que não podem ser previstas a tão longo prazo, nomeadamente os horários escolares das suas filhas;*



- 1.3.2.** *O horário de trabalho, desde sempre, e especialmente após o nascimento da sua filha mais nova, tem-lhe sido proporcionado por esta Instituição com as alterações que solicitou, a fim de poder assistir e acompanhar as suas filhas da forma que tem entendido ser a mais conveniente. De facto, verifica-se que nos últimos meses, apesar do seu horário estar compreendido entre as 8.00 e as 20.00 horas, na prática trabalhou até às 20.00 horas no máximo quatro vezes em cada mês. Ou seja, tem cumprido o seu horário de trabalho, na grande maioria dos dias, até às 14.00 horas.*
- 1.3.3.** *Ora, isto é precisamente o que vem agora requerer. Como sabe, a Casa de Saúde ... funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana. Assim, é difícil a gestão de todo o pessoal, acrescida pelas dificuldades económicas que se têm sentido, a fim de os nossos utentes nunca serem prejudicados nos cuidados de saúde que lhes prestamos.*
- 1.3.4.** *O seu pedido não é possível ser concedido, dada a impossibilidade de conciliação dos horários, e da contratação de um outro profissional para um tão curto período de tempo, sendo que o horário completo é imperioso para o funcionamento da Instituição. Estamos, no entanto, dispostos, como sempre estivemos, a procurar soluções que, sem descurar os interesses dos utentes, sirvam também os interesses dos colaboradores.*
- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa dizendo, em síntese, o seguinte:
- 1.4.1.** *Presto a minha atividade profissional na Casa de Saúde ... desde 03 de outubro de 2005, não tendo, desde então, solicitado alterações desmesuradas ou injustificadas ao meu horário de trabalho, com exceção aos períodos em que, na qualidade de mãe, me encontrava em período de amamentação. Em suma, desde que iniciei as minhas funções profissionais, prestei a minha atividade laboral num serviço cujo horário de funcionamento é das 10h00 às 22h00, de segunda-feira a sábado.*



- 1.4.2.** *Contudo, devido à minha condição de mãe-trabalhadora, e por força de me encontrar em período de amamentação, fui transferida por V. Exas., em janeiro de 2015, para um outro serviço cujo horário de funcionamento é de 24 horas diárias, em regime de turnos contínuos, com o objetivo de harmonizar as exigências do meu período de amamentação com o exercício da atividade profissional. Neste sentido, desde então tenho procurado conciliar as necessidades subjacentes à minha condição de mãe em fase de amamentação com as necessidades da minha entidade patronal, atendendo sempre aos interesses relacionados com o seu bom funcionamento.*
- 1.4.3.** *A minha necessidade apenas se prende com a flexibilidade do meu horário de trabalho de acordo com a referida amplitude temporal, de modo a que eu consiga dar resposta ao horário escolar das minhas filhas e conseqüentemente às minhas responsabilidades parentais às quais me encontro obrigada enquanto mãe e enquanto titular das responsabilidades parentais e familiares. Ou seja, a generalidade das escolas e a das minhas filhas não é exceção, possuem um horário compreendido entre as 8h00 e as 18h30, de segunda a sexta, em dias úteis, pelo que só um horário de trabalho de acordo com o que foi por mim solicitado me permitirá dar-lhes a assistência necessária.*
- 1.4.4.** *Assim, atento o horário que estou a cumprir das 8h00 às 20 horas, o qual é alterado mensalmente, e o horário do pai dos menores, que também é fixado mensalmente, sempre ocorrerão coincidências de horário de trabalho não só aos fins de semana, mas também em dias úteis após as 18:30 horas.*
- 1.4.5.** *Conseqüentemente, não tendo qualquer retaguarda familiar, inexistindo em Braga creches e/ou infantários abertos aos fins de semana e em dia útil após as 18:30 horas, e estando ambos os progenitores a trabalhar em tais períodos (fins de semana e em dia útil após as 18:30 horas, só uma solução resta a mim e ao pai das menores, faltar ao trabalho. Ora, é isto que pretendo evitar com o pedido que formulei.*



- 1.4.6.** *Realisticamente e em resposta aos argumentos usados na resposta ao meu pedido de horário flexível, o período de 11 anos não se afigura “manifestamente excessivo” se tivermos em conta a minha realidade familiar de ser mãe de duas filhas, e ser corresponsável pela sua educação, assistência e gestão das suas carências diárias. Contudo, nada obsta a que, caso ocorra alguma alteração das minhas necessidades atuais, a situação possa ser reavaliada em conformidade por quem de direito.*
- 1.4.7.** *Na realidade, desde que me encontro a prestar a minha atividade laboral neste serviço, num regime de horário de trabalho compreendido entre as 8h00 e as 20h00, sempre cumpro com os deveres laborais de assiduidade e pontualidade a que estou adstrita. Em boa verdade, não obstante V. Exa. o ter olvidado na missiva de recusa ao meu pedido de regime de horário de trabalho flexível, encontro-me a cumprir na plenitude o período normal de trabalho diário a que estou legalmente obrigada, devendo às 36 horas semanais ser subtraído o período de dispensa para amamentação a que legalmente tenho direito. Esta é a razão pela qual me encontro a cumprir, com maior frequência, um horário de trabalho das 8h00 às 14h00, no entanto este horário de amamentação termina dia 23 de agosto de 2015 e também não corresponde na totalidade ao horário que solicito.*
- 1.4.8.** *Como também é de fácil perceção, mesmo tendo sido mãe há quatro anos, não peticionei anteriormente esta prerrogativa que a lei me concede porquanto não tive necessidade de fazer uso da mesma, na medida em que consegui conciliar a vida familiar e profissional. Porém, com o nascimento da minha filha há cerca de 10 meses, e com as alterações que direta ou indiretamente advêm do horário que se pratica no serviço onde me encontro, deixei de conseguir manter uma conciliação plena entre a vida familiar e a vida profissional.*
- 1.4.9.** *Não posso, muito respeitosamente, concordar que exista uma “impossibilidade de conciliação dos horários» porquanto possuir a Casa de Saúde ... cerca de*



*55 enfermeiros espalhados por 9 serviços distintos e existindo diversos tipos de horários de trabalho. Assim, é patente a possibilidade de me ser atribuído um regime de horário de trabalho flexível com horário de trabalho compreendido na amplitude temporal por mim indicada, sem que tal coloque em risco o bom funcionamento da Casa de Saúde ... ou crie a necessidade de contratação de outro profissional.*

- 1.4.10.** *Em face do supra exposto, solicito, uma vez mais e muito respeitosamente, que me seja concedido, um regime de horário de trabalho flexível balizado entre as 8h30 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis por um período previsto de 11 anos.*

## **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 8h 30m e as 18h.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que:
- 2.8.1.** *O período pelo que se requer a flexibilidade é manifestamente excessivo;*
- 2.8.2.** *O pedido não é possível ser concedido dada a impossibilidade de conciliação dos horários.*
- 2.9.** Analisando a resposta da entidade patronal, deve dizer-se que o argumento do tempo por é feito o pedido não tem razão de ser, em primeiro lugar porque ele está previsto legalmente.
- 2.10.** Mas, por outro lado, tal como tem sido entendimento da CITE em outros pareceres, a fixação do horário flexível em resultado deste requerimento não



poderá deixar de ser objeto de eventuais alterações que sejam impostas por circunstâncias relevantes e supervenientes, aliás, quer elas sejam suscitadas e resultem de interesse da entidade patronal ou da própria trabalhadora.

- 2.11.** A entidade patronal acrescenta razões de necessidade de conciliação dos horários, sem que, contudo, refira que dificuldades, concreto, isso traz ao funcionamento do serviço, assim como não refere e fundamenta se, eventualmente, a atribuição do horário solicitado provoca períodos de tempo que ficariam a descoberto caso fosse atribuído.
- 2.12.** Com efeito, 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).
- 2.13.** 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*.
- 2.14.** E 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, caso tenha intenção de recusar o horário flexível requerido, deve fundamentar essa recusa em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.15.** De facto, a lei exige que 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.



- 2.16.** Mas, o empregador deve sempre autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras 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 do/as restantes trabalhador/as.
- 2.17.** É, aliás, o que decorre do que tem sido o entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do 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), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhador/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos, na medida do 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».*
- 2.18.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de cada um(a) dele(a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.19.** E, se não podem todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos, para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir desses horários, o mais tempo possível, ou o maior número de vezes possível nas escalas.
- 2.20.** Assim, considera-se que a entidade patronal não fundamentou por razões imperiosas do funcionamento do serviço que não é possível atribuir o horário pedido pela trabalhadora requerente.





### **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 Instituto ..., 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**