

## PARECER N.º 360/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 1013 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do Hospital ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 15.6.2015, 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, expor e requerer o seguinte:

*Ao Exmº Sr.*

*Presidente do Conselho de Administração do Hospital ...  
..., 15 de junho de 2015.*

*Eu, ..., com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho. Em virtude de ser mãe solteira e ter uma filha menor de 12 anos cuja tutoria paternal é da minha inteira responsabilidade, solicito horário fixo, das 8:00 às 16:30, de segunda- feira a sexta-feira. A resposta a este pedido é de extrema importância e urgente para que possa a conciliação da vida profissional com a familiar.*

*Sem mais, aguardo deferimento ao solicitado.*

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, nos seguintes termos:

*(...) a unidade de cuidados intensivos conta atualmente com:*

*-uma enfermeira já a usufruir de horário flexível de segunda a sexta-feira das 8h-16.30h;*

*-três enfermeiras com isenção de horário noturno (duas por atingimento de idade-50 anos- e uma por se encontrar sob medicação que a impossibilita de efetuar trabalho noturno);*

*-uma enfermeira que regressa ao serviço (portanto atualmente em licença de maternidade) em setembro, a usufruir do horário de amamentação;*

*-três enfermeiras com ausências médicas de longa duração sem previsão de regresso.*

*Pelo que para assegurar a normal clínica e funcionamento do serviço e dar resposta adequada a essas exigências indefiro o pedido solicitado.*

*Mais acresce que o facto de ser tida em conta a carta enviada ao conselho de administração a 25 de março de 2015 que refere que a ... só comporta duas enfermeiras de horário fixo sendo que uma delas é enf<sup>a</sup> especialista que desempenha funções de substituição da enf<sup>a</sup> responsável.*

- 1.4.** A trabalhadora fez uma apreciação à recusa.

*Eu, ..., com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio reclamar o parecer desfavorável da minha instituição de trabalho face ao pedido de usufruir de flexibilidade de horário (ver comprovativo em anexo), ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho.*

*Recebi esta informação a 3 de julho de 2015 (sexta-feira) e, por conseguinte, demonstro aqui a minha indignação. Em virtude de ser mãe solteira, em processo de separação (ver comprovativo de tribunal em anexo) e ter uma filha menor de 12 anos (ver comprovativo de certidão de nascimento em anexo), cujo*

*poder paternal se encontra à minha responsabilidade, solicito o horário fixo, das 8:00 às 16:30, de segunda-feira a sexta-feira, de forma a dar resposta às necessidades e responsabilidades familiares que tenho. Este pedido é de extrema importância e de tamanha urgência uma vez que resido unicamente com a minha filha, sem apoio familiar próximo, sendo que a pessoa mais próxima será, o pai da minha filha que reside neste momento em Monsaraz. Ainda, a minha filha frequenta o Colégio ... (em Évora) cujo horário de funcionamento é das 7:30 horas às 19:00 horas.*

*Contudo, compreendo as dificuldades da instituição a uma resposta favorável a este processo. No entanto, sem alternativas para corresponder às minhas responsabilidades como mãe e com o direito de proteger a segurança e o crescimento saudável da minha filha, pretendo a reavaliação do meu pedido para que, ou no serviço onde me encontro a exercer funções ou outro, eu possa então usufruir deste direito.*

*Sem mais, aguardo deferimento ao solicitado*

## **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:
- (...) a unidade de cuidados intensivos conta atualmente com:*
- uma enfermeira já a usufruir de horário flexível de segunda a sexta feira das 8h00 -16h30;*
  - três enfermeiras com isenção de horário noturno (duas por atingimento de idade-50 anos- e uma por se encontrar sob medicação que a impossibilita de efetuar trabalho noturno);*
  - uma enfermeira que regressa ao serviço (portanto atualmente em licença de maternidade) em setembro, a usufruir do horário de amamentação;*

*-três enfermeiras com ausências médicas de longa duração sem previsão de regresso.*

*Pelo que para assegurar a normal clínica e funcionamento do serviço e dar resposta adequada a essas exigências indefiro o pedido solicitado.*

*Mais acresce que o facto de ser tida em conta a carta enviada ao conselho de administração a 25 de março de 2015 que refere que a ... só comporta duas enfermeiras de horário fixo sendo que uma delas é enf<sup>a</sup> especialista que desempenha funções de substituição da enf<sup>a</sup> responsável.*

- 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 o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que não acontece.
- 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.** Na verdade, a entidade empregadora não especifica o número total de trabalhadores/as existentes do serviço, tal como não especifica o número de enfermeiros/as necessários/as para o regular funcionamento daquela unidade, bem como não indica os turnos existentes ou os períodos que entende que ficariam a descoberto, caso autorizasse o horário requerido pela trabalhadora.
- 3.5.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as 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.

- 3.6.** Aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos.
- 3.7.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o exercício do mesmo direito, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.8.** Caso venham a existir outros/as trabalhadores/as que requeiram o exercício do mesmo direito, numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as 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.”*



- 3.9. 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/as possam exercê-los equitativamente.
- 3.10. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as 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.
- 3.11. 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.

#### 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 ao trabalhador 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 13 DE AGOSTO 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA**