



## PARECER N.º 406/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 1247 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26/8/2015, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em documento datado de 30/7/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
  - 1.2.1. *A exponente tem a seu cargo um filho de 14 meses que vive consigo em comunhão de mesa e habitação;*
  - 1.2.2. *Vem requerer autorização para trabalhar com flexibilidade de horário com início às 8 horas e término às 16 horas de segunda a sexta-feira.*
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa em 20/8/2015, dizendo o seguinte:



- 1.3.1.** *No serviço com dotação de 24 enfermeiros já há 3 enfermeiros em horário diurno, uma com flexibilidade para assistência a filhos menores, uma por limite de idade (mais de 50 anos) e ainda outra por necessidade de serviço, desempenhando funções no âmbito da reabilitação, tendo ainda mais 2 enfermeiras com horário reduzido (2 horas/dia) por amamentação, no caso, uma delas, a enfermeira requerente.*
- 1.3.2.** *Há ainda uma outra enfermeira que solicitou horário flexível para assistência a filho menor, antes da ora requerente.*
- 1.3.3.** *Assim sendo, a exequibilidade da escala de horário, tendo em atenção as condicionantes antes referidas e os direitos legais dos restantes enfermeiros fica comprometida.*
- 1.3.4.** *Compreendendo as dificuldades da requerente, informamos que é já um grande esforço que está a ser atribuída redução de horário para amamentar o seu filho com um ano e dois meses.*
- 1.3.5.** *A enfermeira ... foi contratada para este ... no pressuposto que o seu horário iria ser praticado por turnos.*
- 1.3.6.** *Uma vez que o seu marido também efetua a sua atividade laboral em turnos, entendemos que o seu esforço para acompanhamento do menor deverá ser feito pelas duas entidades patronais.*
- 1.3.7.** *Nesse sentido, poderemos empenhar-nos na tentativa de conciliar o horário com o do cônjuge, desde que nos seja apresentado com a antecedência adequada para elaboração do mesmo.*



1.4. A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa datada de 25/8/2015, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. *No serviço em questão, uma das enfermeiras em horário diurno é também uma da 2 em horário de amamentação e não mais uma, como referido;*

1.4.2. *A outra enfermeira que solicitou horário flexível para assistência a filho menor não lhe foi concedido, até ao momento e, por isso, da parte da mesma não está comprometido a exequibilidade da escala de horário;*

1.4.3. *Assim sendo, e tendo conhecimento que o ... está dividido em duas grandes áreas, ambulatório e internamento, o primeiro com funcionamento das 8h às 20h e o segundo 24h por dia, vem requerer a possibilidade de ser mobilizada/permutar para um serviço que me possa oferecer o horário pretendido.*

## 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 subseqüentes 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 *16h, de segunda a sexta-feira*.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que não pode atribuir o horário porque:
- 2.8.1.** *Tem uma dotação de 24 enfermeiros;*
- 2.8.2.** *Já há 3 enfermeiros em horário diurno e mais 2 com dispensa de amamentação.*
- 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 no artigo 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.** Isto é, muito embora a elaboração dos horários de trabalho pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, tenha em conta o interesse do serviço, a lei exige que, em caso de recusa de pedido ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, essa recusa seja fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa.



- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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 fundadamente ponderosas. Refira-se, em especial, que a invocação pela entidade empregadora de atribuição de um horário “diurno” por “limite de idade - mais de 50 anos” não decorre de imposição legal, tendo em conta o que dispõe o n.º 7 do artigo 56.º do 437/91, de 8/11.
- 2.15.** Portanto, a entidade patronal deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora. Ora isso não é feito no presente processo.
- 2.16.** 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, 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 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**