

## PARECER N.º 316/CITE/2016

**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 1017 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17/6/2016, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional.
- 1.2. Através de requerimento datado de 9/5/2016 e entregue na entidade empregadora na mesma data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Venho por este meio solicitar a Vossa Excelência, que me seja concedido o regime de horário flexível previsto no Artigo 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, em virtude de ter um filho de 8 anos de idade com doença crónica permanente com necessidades educativas especiais;*
  - 1.2.2. *O horário solicitado (8h às 16h nos dias úteis) permitir-me-á o acompanhamento imprescindível do meu filho.*
  - 1.2.3. *Declaro sobre compromisso de honra que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3. Através de ofício datado de 30/5/2016 e remetido na mesma data à trabalhadora requerente, por carta registada que a trabalhadora recebeu em 6/6/2016, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, formulada através do seguinte despacho: *face aos fundamentos apresentados, indefere-se o pedido de horário flexível,*

proferido numa informação interna em que são apresentados, em síntese, os fundamentos seguintes:

- 1.3.1.** *Em relação à exposição apresentada, cumpre-me informar que proponho a recusa de horário pretendido, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf<sup>a</sup>. Chefe. Acresce salientar que a Unidade de Cuidados Intensivos Médico - Cirúrgicos com a lotação de 11 camas, recebe diariamente doentes submetidos a IC provenientes do BOC - Urgência e/ou Programada, doentes provenientes do Serviço de Urgência Central, do serviço ... e ainda recebem os doentes em período pós-operatório imediato dos doentes submetidos a transplante renal os 365 dias do ano durante as 24 horas.*
- 1.3.2.** *Atualmente, existe um dos elementos da equipa de AO em absentismo pelo que o horário tem uma distribuição de M-3/2, T-2 e N-2/1 durante os dias úteis e não úteis, o que é manifestamente insuficiente pelo que o recurso a Horas extraordinárias é necessário para assegurar dotações mínimas, como pode ser observado no horário em anexo.*
- 1.3.3.** *Saliento ainda que o serviço tem permitido à Sr.<sup>a</sup> AO em questão a realização de Manhãs de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> e fins-de semana, já com sobrecarga de turnos rotativos T e N para a restante equipa.*
- 1.3.4.** *As exigências imperiosas da ... demonstram que a Sr.<sup>a</sup> AO em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis, e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.*
- 1.3.5.** *Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas e ainda a ausência de realização de M nos dias não úteis.”*
- 1.4.** A entidade patronal informa que não foi apresentada apreciação pela trabalhadora.

## 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/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 horário *entre as 8h00 e as 16h00, nos dias úteis.*
- 2.8.** A entidade patronal responde mencionando qual o número de profissionais em cada um dos turnos, e que o direito da requerente colide com o interesse dos doentes e com os direitos de igualdade e equidade dos pares.
- 2.9.** Decorre do artigo 212.º n.º 1 que é à entidade patronal que compete *determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos limites da lei.* Mas logo no n.º 2, estabelece-se que o empregador *deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.* Saliente-se que esta obrigação do empregador decorre também do disposto no artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho e da norma constitucional contida no artigo 59.º n.º 1, al. b), já acima referenciado.
- 2.10.** E, por isso, as exigências imperiosas do funcionamento da entidade ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, necessárias para fundamentar a recusa do pedido, devem ser interpretadas no sentido de que o empregador deve demonstrar inequivocamente que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.11.** Analisando a resposta da entidade patronal, verifica-se que apresenta o número de trabalhadores/as que são necessários/as para cada turno, dizendo que são *manifestamente insuficientes.* Acrescenta também que a atribuição do *horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço em certos períodos.*
- 2.12.** Contudo, não apresenta as razões do que alega, ou seja, não se demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço, uma vez que não se concretizam 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 requerente.
- 2.13.** Acrescente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo

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, o mais tempo possível desses horários.

**2.14.** E, além disso, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho dos/as assistentes operacionais, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, haja uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.

**2.15.** 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 ... do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado 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 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA  
CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:**

***“A CGTP aprova o parecer, mas considera que o conteúdo do ponto 2.13 deve  
terminar em “indeferidos” e o conteúdo do ponto 2.14 também deve ser retirado “in  
totum” porque a inclusão dos mesmos só gera confusão nos destinatários”***