

## PARECER Nº 293/CITE/2017

**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 752/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 9/5/2017, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

**1.2.** Através de requerimento datado de 24/4/2017, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Venho solicitar o gozo do horário flexível, turnos compreendidos entre as 8h e as 18h de 2ª a 6ª feira, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para acompanhamento da minha filha de seis anos.*

**1.3.** Através de e-mail de 4/5/2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente *que o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho:*

*a) Enfª. Chefe ... - "1 - Quer a ..., quer a ... já têm vários horários de exceção; 2 - A, hipotética, autorização desse pedido trará, inevitavelmente, implicações sérias para o normal funcionamento das unidades que chefiar; 3 - Sobrecarregará os restantes colegas da equipa que, terão, assim, de assegurar, obrigatoriamente, os horários em falta, pondo em causa, inclusive, a justa distribuição do trabalho, situação que já acontece; 4 - A assistência aos doentes ficará comprometida, atingindo a segurança, a qualidade e a continuidade dos cuidados de enfermagem, tanto mais que estão em questão Unidades Diferenciadas; 5 - Sei que a colega requerente está disponível para que seja proporcionada mobilidade interna na Organização."*

*b) Enfª. Supervisor ... - "Ao SGRH 1- Tendo presentes as limitações de RH/horários dos*

*Enfermeiros, como afirmado pela Enf<sup>a</sup> Chefe, não é possível conceder este horário no Serviço. 2- Por outro lado a descendente presumo, pela idade, que vai iniciar a escola para o ano que vem, pelo que este pedido terá necessariamente alterações cronológicas, porventura facilitadoras da autorização da "flexibilidade" agora requerida; 3 - Não existe a possibilidade de conceder este horário nos termos "fixos" requeridos na ... de ...; 4- Solicito à requerente para ponderar, em Agosto/Setembro, novo pedido de flexibilidade de horário; 5 - Se ainda assim mantiver o presente pedido terá, em negociação com a Enf<sup>a</sup> Chefe, de alargar a sua disponibilidade para Sábados, Domingos e Feriados, até às 21h poder fazer M e T, sob pena da impossibilidade de lhe ser concedido o pedido. 6- A Mobilidade de Serviço terá que ser feita pela requerente, em documento próprio, como é regra na Instituição."*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pode V.Ex.<sup>a</sup> apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação, solicitando a apreciação do horário flexível e referindo o horário da escola da filha.

## **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 dos 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 um *horário entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira.*
- 2.8.** A entidade empregadora recusa apresentando como razões, em síntese, que o *horário pedido traz implicações sérias para o normal funcionamento das unidades, sobrecarrega os outros colegas, pondo em causa a justa distribuição do trabalho, o que já acontece e a assistência aos doentes ficará comprometida.*
- 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-lhe a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art 59.º CRP). 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.*
- 2.10.** 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 deve fundamentar a

recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

- 2.11.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade empregadora, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.12.** Analisando a resposta da entidade empregadora, deve referir-se que são apresentados alguns argumentos considerados condicionadores da elaboração dos horários de trabalho, sem que, contudo, se identifiquem as razões que, em concreto, possam ser consideradas razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos do artigo 57º nº 2 do Código do Trabalho.
- 2.13.** Refira-se que é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art. 59.º, 1, c) CRP).
- 2.14.** Compete à entidade empregadora no âmbito das suas competências gestionárias, as quais, no que diz respeito à elaboração dos horários de trabalho decorrem do referido artigo 212º do Código do Trabalho, ponderar todos os direitos e interesses em presença, fazendo a sua apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.
- 2.15.** Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, nomeadamente o limite de tempo de trabalho noturno, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, 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.

**2.16.** Nestas circunstâncias, o empregador deve autorizar o horário requerido pelos/as trabalhadores/as 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 trabalhadores/as.

**2.17.** Na verdade, a entidade empregadora não demonstra 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.

**2.18.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO**

DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.