



PARECER N.º 390/CITE/2014

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 1071 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23/10/2014, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

1.2. Em 1/10/2014, a referida trabalhadora apresentou à entidade patronal o seguinte pedido de horário:

1.2.1. *A Requerente é mãe de ..., com a idade de 4 meses, nascida a 6 de maio de 2014.*

1.2.2. *A identificada filha integra o agregado familiar da requerente vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*

1.2.3. *Estando a filha exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 18 horas.*

1.2.4. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente, ... complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 2026.*



1.3. Em 10/10/2014, a entidade patronal remeteu à trabalhadora uma notificação indeferindo o pedido, em síntese, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. *A Senhora Enfermeira ... está integrada nas Unidades de Internamento, pratica um regime de trabalho por turnos e em tempo completo - 35 horas semanais, logo tendo de trabalhar nos horários instituídos na organização, incluindo sábados domingos e feriados.*

1.3.2. *Com base nos princípios fundamentais de gestão e, uma vez que os serviços laboram 24 horas sobre 24 horas, tendo sempre presente o respetivo enquadramento legal, os Planos de Mapas de horários de trabalho têm de ser elaborados, tendo sempre em conta, a resposta/adequação às necessidades existentes nos respetivos serviços.*

1.3.3. *Dada a natureza da atividade torna-se imprescindível a prestação dos cuidados de enfermagem a Todos os utentes/clientes nas 24 horas de cada dia. A organização dos turnos versus competências profissionais são determinantes na prestação de cuidados e na qualidade dos mesmos, que obviamente terá reflexos na satisfação dos clientes, na satisfação do trabalho, na eficácia e custos dos cuidados.*

1.3.4. *Por isso, a solicitação da Senhora Enfermeira em apreço, colide com a atividade. Contudo, sempre que o serviço o permita, respeitando as premissas referenciadas, pode-se elaborar o horário da referida colaboradora com predominância do turno da Manhã, das 8:00 às 16:00h.*

1.3.5. *Todavia, reforça-se que têm que ser sempre salvaguardas as necessidades do serviço/Utentes internados, a adequação dos recursos humanos existentes, o rácio enfermeiro/utente.*

1.4. A entidade patronal informa que a trabalhadora não apresentou apreciação da intenção de recusa.

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, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
- *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora 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 *solicita um horário nos dias úteis entre as 8 h e as 18 h.*
- 2.8.** A entidade patronal responde, fundamentando a recusa essencialmente em dois argumentos:
- 2.8.1.** *Dada a natureza da atividade é necessária a prestação de cuidados aos utentes nas 24 h do dia.*
- 2.8.2.** *Os mapas de horário de trabalho têm de ter em conta a adequação da resposta às necessidades dos utentes.*
- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que facilite 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.
- 2.10.** Por outro lado, 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 da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.
- 2.11.** A lei estabelece que os horários deverão ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, mas exige que o interesse do serviço que justifique a recusa seja fundamentado em razões imperiosas. Ou seja, 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 (da empresa), não sendo, portanto, a organização do serviço a adaptar-se ao horário, mas este àquela.

2.12. No caso em apreço, a entidade patronal refere que o serviço deve ser assegurado nas 24 horas do dia, tendo em conta uma resposta de qualidade na prestação de cuidados de enfermagem aos utentes, o que, naturalmente, tem de ser assegurado.

2.13. Mas não apresenta argumentos para justificar que o pedido da requerente colide com essa organização dos horários, ou seja, em que é que o serviço fica afetado se uma enfermeira apenas praticar horário diurno.

2.14. Além disso, a entidade patronal refere que *“sempre que o serviço o permita, pode-se elaborar o horário pretendido”*.

2.15. Portanto, pode concluir-se que há circunstâncias do funcionamento do serviço em que esta trabalhadora pode praticar o horário diurno, embora se possa admitir que haja também circunstâncias em que deva praticar um horário noturno se isso for necessário para assegurar uma correta prestação de serviços de enfermagem.

2.16. Todavia, considera-se que a fundamentação apresentada pela entidade patronal não contém razões que possam ser consideradas como imperiosas do funcionamento do serviço, para recusar completamente o pedido da enfermeira ...

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 horário de trabalho 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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 18 DE NOVEMBRO DE 2014**