



PARECER N.º 290/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 810 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 8/6/2015, 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 26/5/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Vem solicitar flexibilidade de horário ao abrigo do art.º 56.º do Código do Trabalho, para acompanhamento das minhas filhas menores de 12 anos;*
 - 1.2.2. *O horário pretendido seria o compatível com o horário escolar, das 9h às 16h30m, de segunda a sexta-feira.*
- 1.3. Não consta do processo qual a data em que foi feita a notificação da trabalhadora da intenção de recusa.
- 1.4. Consta do processo um documento em que descreve a fundamentação da intenção de recusa, em que a entidade empregadora diz o seguinte:



- 1.4.1.** *No nosso entendimento “a flexibilidade de horário, tal como a lei a define, nas normas das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do art.º 79.º da Lei de regulamentação do Código do Trabalho, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento das ‘unidades de cuidados intensivos’ nem com a atual estrutura de afetação de recursos”.*
- 1.4.2.** *Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, qualquer pedido de flexibilidade torna-se impraticável.*
- 1.4.3.** *Na verdade, a previsão normativa do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais enfermeiros e outros intervindo em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (art.º 79.º 12 da RCT).*
- 1.4.4.** *Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço” o que nos remete para a situação concreta de um trabalhador se encontrar integrado na área profissional de Cuidados Intensivos, onde maximamente o trabalho é colegial, de equipa.*
- 1.4.5.** *Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do ... como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.*



- 1.4.6.** *Por outro lado, a Senhora Enf^a ..., enfermeira da área de cuidados intensivos, ao pedir horário das 09h às 16h30, de segunda a sexta-feira, que não seria mais do que, afinal, um “horário fixo” reportada à situação subjetiva que apresenta e nem constitui um verdadeiro regime de “flexibilidade”.*
- 1.4.7.** *Acresce que esse horário não coincide com nenhum dos turnos praticados no serviço, deixando horas de cuidados por assegurar (ex. das 08h às 09h), havendo horas sobrepostas com outros colegas (às 15h entra uma nova equipa ficando horas sobrepostas até às 16h30) e não perfaz as 40h/semanais de trabalho. Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.*
- 1.4.8.** *O Serviço a que a trabalhadora pertence é composto por uma equipa de cinquenta e dois (52) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde existem já muitas das limitações na elaboração do horário, como as supra citadas.*
- 1.4.9.** *A conferência indiscriminada de horários em prevalência dos interesses individuais de cada trabalhador interessado teria obviamente consequências nefastas e atingiria seriamente o objetivo da prossecução dos fins assistenciais do ...*
- 1.4.10.** *O ... tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.*



- 1.4.11.** *Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a uma trabalhadora ao abrigo da proteção da maternidade, só pode ter com ponderação do interesse público prosseguido, em face do Serviço de ação médica em concreto, se não houver qualquer afetação dos cuidados assistenciais a prestar.*
- 1.4.12.** *Isso mesmo impõe a prevalência do interesse público sobre o interesse privado, mesmo quando no domínio da proteção da maternidade.*
- 1.4.13.** *Uma tal decisão sempre tem de ponderar, ainda, o precedente a criar, de eventual preterição dos interesses assistenciais perante o interesse individual concreto.*
- 1.4.14.** *Tentaremos contudo, elaborar o horário com o maior número possível de turnos das 08h às 15h30, sempre salvaguardando as necessidades imperiosas da Unidade de Cuidados Intensivos, e o cumprimento das 40H/semanais de trabalho.*
- 1.4.15.** *Assim, será de indeferir a pretensão da senhora enfermeira.*
- 1.5.** A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa datada de 4/6/2015, dizendo:
- 1.5.1.** O meu pedido concreto (9h - 16h30m) foi no sentido de conseguir conciliar o horário da escola das minhas filhas com o meu local de trabalho.



- 1.5.2. De referir que o rácio de enfermeiros no turno da manhã é acrescido de um elemento além do enfermeiro de reabilitação, quando comparado com o rácio dos restantes turnos.
- 1.5.3. Refiro ainda que o horário flexível poderá ser praticado visto já existir outro caso e que o horário praticado não coincide com nenhuma passagem de turno, e o meu caso deve ser tratado de forma igualitária.

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.º1, 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 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 9h e as 16h30m, de segunda a sexta.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que *não é possível autorizar o horário flexível* por diversas razões, que se sintetizam em quatro argumentos:
- 2.8.1.** *A flexibilidade não é em princípio compatível com as exigências de funcionamento de uma unidade de cuidados intensivos, e no domínio subjetivo dos profissionais qualquer pedido de flexibilidade torna-se impraticável;*



- 2.8.2.** *O horário pedido não coincide com nenhum dos turnos praticados, deixando horas por assegurar e não perfaz as 40 horas semanais.*
- 2.8.3.** *A entidade empregadora tentará promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.*
- 2.8.4.** *Deve haver prevalência do interesse público com o interesse privado, mesmo quando no domínio da proteção da maternidade.*
- 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.** 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 do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.
- 2.12.** A lei estabelece que os horários deverão ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue que o serviço seja de interesse público ou não.



- 2.13.** Na verdade, 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 patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço, não sendo a organização do serviço a adaptar-se ao horário, mas este àquela.
- 2.14.** Ou seja, o interesse do serviço sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos trabalhadores que decorrem dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento.
- 2.15.** Por outro lado, também é do interesse do serviço que os trabalhadores, 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 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.º 59.º, 1, c) CRP).
- 2.16.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e todas 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 do interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.17.** Portanto, 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 fundamentamente ponderosas.



- 2.18.** Ora, no caso concreto, a entidade patronal recusa o pedido desta trabalhadora fundando-a no entendimento de que os/as trabalhadores/as do serviço de “...” não podem exercer o direito subjetivo à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Este entendimento, além de carecer de base legal, é claramente discriminatório em função da maternidade e paternidade.
- 2.19.** Mas, por outro lado, a entidade patronal refere que o horário a atribuir à trabalhadora requerente dentro dos limites que indica (9h – 16h30m) não coincide com nenhum dos turnos, dizendo que fica por assegurar o trabalho entre as 8h e as 9h, e havendo sobreposição de profissionais entre as 15h e as 16h30m.
- 2.20.** Ora, tal como acima se referiu, o horário dos/as trabalhadores/as deve enquadrar-se no funcionamento do serviço, e o pedido da trabalhadora não só não se enquadra nos turnos em execução como também não permite executar o horário na sua plenitude.
- 2.21.** Assim, considera-se que, neste aspeto em concreto, a recusa 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 favorável 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota contra por não concordar com o que se encontra plasmado nos pontos 2.19 e 2.20 do parecer, tendo em atenção que da análise do processo instrutório enviado pela entidade à CITE não se consegue vislumbrar apoio documental para o que vem afirmado nesses dois pontos.