



PARECER N.º 318/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 953 – FH/2015

1 – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 2/7/2015, da entidade ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

1.2. Em documento recebido pela entidade patronal em 25/5/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Venho solicitar o horário flexível de 2ª feira a 6ª feira, das 8 h às 16 h, até o meu filho ter 12 anos.*

1.2.2. *O meu filho coabita comigo.*

1.3. Em 15/6/2015, a entidade empregadora remeteu via postal a notificação à trabalhadora da intenção de recusa, a qual foi rececionada em 22/6/15, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.3.1. *A dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para este ...;*



- 1.3.2.** *O número de enfermeiros desta entidade apresenta a seguinte evolução: em dezembro de 2011 eram 2.008 sendo à presente data 1832. Além disso tem 27 trabalhadores em cedência, 6 com processo de cedência em curso e 9 aposentações previstas.*
- 1.3.3.** *Por outro lado, a estrutura etária dos profissionais desta categoria é a seguinte: menos de 40 anos – 1232, entre 40 e 49 anos – 356, entre 50 e 54 anos – 135, entre 55 e 59 anos - 87 e mais de 60 anos – 22.*
- 1.3.4.** *Além disso, 68 trabalhadoras com esta categoria estão a gozar dispensa para amamentação.*
- 1.3.5.** *Acrescenta-se ainda que neste serviço desempenham funções 30 enfermeiros, encontrando-se atualmente 3 de licença de parentalidade, 1 de atestado médico de longa duração, 2 de atestado médico por gravidez de risco e uma enfermeira com horário de amamentação.*
- 1.3.6.** *Devendo imperar o princípio de igualdade de oportunidades entre todos os enfermeiros da equipa em igualdade de condições à da requerente não é possível deferir ao momento o pedido de horário flexível da funcionária.*
- 1.3.7.** *A direção de enfermagem tudo fará para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem nunca perder de vista o objetivo principal e final da atividade que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados de enfermagem.*
- 1.3.8.** *No contexto atual não é possível atribuir o referido horário quer neste serviço nem em outro serviço da organização, uma vez que o número mínimo de profissionais para assegurar os cuidados de saúde aos utentes está no limiar, qualquer situação que diminua o número anteriormente referido põe em causa*



a qualidade dos cuidados que são necessários, podendo ocasionar situações de grande gravidade para as parturientes e recém-nascidos.

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação da intenção de recusa.

2 – 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 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.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que:
- 2.8.1.** *A dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para a entidade;*
- 2.8.2.** *O serviço onde esta trabalhadora labora tem uma equipa de 30 enfermeiros;*
- 2.8.3.** *Não é possível atribuir o horário por imperar o princípio de igualdade de oportunidades, e uma vez que o número mínimo de profissionais está no limiar.*
- 2.9.** Analisando a resposta da entidade patronal, deve dizer-se que ela começa por fundamentar a recusa numa razão decorrente da carência de pessoal.
- 2.10.** Ora esta razão, em si própria, não poderá justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora requerente, porque compete à entidade patronal estabelecer a organização do serviço, elaborando os horários de trabalho tendo em conta o seu correto funcionamento, articulando-o com o direito à conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras que nele laboram.



- 2.11.** Por outro lado, a entidade patronal acrescenta também razões de organização do serviço, mas não se referindo, concreto, a períodos de tempo que ficariam a descoberto caso fosse atribuído o horário solicitado.
- 2.12.** 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).
- 2.13.** 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*.
- 2.14.** E 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, caso tenha intenção de recusar o horário flexível requerido, deve fundamentar essa recusa em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.15.** De facto, a lei exige que 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.
- 2.16.** Ou seja, o interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos trabalhadores que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Mas, o empregador deve sempre autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras 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 trabalhador/as.

- 2.18.** É, aliás, o que decorre do que tem sido o entendimento da CITE já exposto em vários pareceres, na sequência do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhador/as apresentam necessidades decorrentes do exercício do direito à conciliação, veio clarificar o seguinte: *“Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos, na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário».*
- 2.19.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de cada um(a) dele(a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.20.** E, se não podem 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 desses horários, o mais tempo possível, ou o maior número de vezes possível nas escalas.
- 2.21.** Assim, considera-se que a entidade patronal não fundamentou por razões imperiosas do funcionamento do serviço que não é possível atribuir o horário pedido pela trabalhadora requerente.



2.22. Mas, decorre dos fundamentos apresentados que podem ocorrer circunstâncias em que não seja possível atribuir um horário dentro do período de tempo indicado, uma vez que, existindo outro/as trabalhadore/as com direitos idênticos, a entidade patronal deve elaborar os horários de cada um/a dele/as permitindo o exercício do seu direito subjetivo à conciliação na medida do que seja possível, compatibilizando-o com os direitos subjetivos do/as outro/as trabalhadore/as e das 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 13 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.