



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 551/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 1856 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30/11/2015, da empresa ..., 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 19/10/2015, e recebido em 19/10/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Solicita que me permita um regime de horário flexível de manhãs e tardes para conciliação da situação familiar e profissional, salvaguardando os interesses da minha filha que nasceu em 2010.*
  - 1.2.2. *Neste momento o horário noturno vem colidir com a proteção da minha filha.*
  - 1.2.3. *Gostaria de reforçar que posso trabalhar de manhã ou tarde aos sábados, domingos e feriados, inclusive posso abdicar de folgar permanentemente nos mesmos, uma vez que o que não posso fazer, neste momento, é o trabalho noturno.*

**1.3.** Por comunicação de que a trabalhadora tomou conhecimento em 19/11/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:

**1.3.1.** *Cumpra informá-la que é intenção do Conselho de Administração indeferir o pedido efetuado por V. Ex., sobre a flexibilidade de horário.*

**1.3.2.** *Com efeito, o pedido de horário efetuado não pode ser autorizado de momento, porquanto significa a permanência num regime de turnos, mas sem a realização do inerente turno da noite.*

**1.3.3.** *Ora, os serviços do ... detêm capacidade para acolher 60 enfermeiros em horário de isenção de turnos, sendo que, atualmente, estão 75 enfermeiros isentos do turno da noite, alguns ao abrigo do artigo 56., nº 9, do DL 437/91, de 08 de novembro, outros por exercício de funções de chefia, outros ainda ao abrigo do regime de proteção na parentalidade ou em situação de incapacidade por doença.*

**1.3.4.** *Não se mostra, pois, possível, deslocar mais profissionais e garantir o número mínimo de enfermeiros, de modo a assegurar o serviço. A admissão de novos profissionais, que permitia colmatar estas falhas, está vedada pela tutela, como é do conhecimento geral.*

**1.3.5.** *Compreendendo as razões invocadas por V. Ex<sup>a</sup>, lamentamos mas, de momento, não é mesmo possível autorizar o pedido efetuado.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita em 23/11/2015, dizendo:

- 1.4.1.** *Permita-me antes de mais trazer ao conhecimento de V. Exa o facto de no meu serviço ter saído, no início do mês de novembro, uma Senhora Enfermeira, que cumpriu este horário por mais de dez anos e que, dada a sua transferência, me permiti considerar como hipótese substituí-la no horário que fazia (manhãs e tardes de segunda a domingo), salvaguardando o interesse do serviço.*
- 1.4.2.** *No entanto quero continuar a realçar que a razão principal e única pela qual tenho necessidade absoluta de alterar o meu horário prende-se com o facto de não ter à noite a quem deixar a minha filha de 5 anos de idade, conforme referi no pedido inicial.*
- 1.4.3.** *Compreendendo que possam existir limitações impostas pelo número de trabalhadores aos quais é concedido horário de isenção de turnos noturnos, mas não me posso conformar com a intenção de V. Ex<sup>a</sup> indeferir o meu pedido porque também eu me enquadro ao abrigo do regime de proteção na parentalidade, acrescendo que não tenho alternativas.*
- 1.4.4.** *No entanto estou disponível para acordar acertos e adaptações que me permitam dar resposta à necessidade de acompanhamento da minha filha, considerando as limitações do serviço.*

## **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.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 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/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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário flexível que inclua apenas os turnos da manhã e tarde, em quaisquer dos dias da semana.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que o serviço tem 78 enfermeiros com isenção de turno da noite e que *não é possível deslocar mais profissionais e garantir o número mínimo de enfermeiros.*
- 2.9.** Na apreciação, a trabalhadora reafirma o pedido, apresentando um exemplo para ilustrar que, do seu ponto de vista, é possível atribuir-lhe o horário.
- 2.10.** Analisando a resposta da entidade patronal, deve dizer-se que o fundamento da recusa se baseia no entendimento de que, havendo já vários enfermeiros que foram autorizados a não trabalhar no turno da noite, não é possível atribuir esse horário a outros.
- 2.11.** Ora esta razão, em si própria, não poderá justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora requerente, porquanto compete à entidade patronal estabelecer a organização do serviço, elaborando os horários de trabalho tendo em conta o seu correto funcionamento, articulando-o quer com o direito à conciliação de todos/as os/as trabalhadores/as que nele laboram, quer com outros direitos aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho.
- 2.12.** De facto, 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 trabalhadores/as.

- 2.13.** 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](http://www.dgsi.pt), a propósito da eventual existência de colisão de direitos, que, quando alguns ou algumas trabalhadore/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».*
- 2.14.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada os horários de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-os com ponderação dos direitos de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.15.** E, se não podem todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que sejam 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.
- 2.16.** 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** Além disso, a entidade patronal não cumpriu o prazo a que estava obrigada nos termos do artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, visto que não respondeu à trabalhadora “*no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido*”.
- 2.18.** Ou seja, tendo a entidade recebido o pedido em 19/10/2015, o prazo para a responder terminava em 9/11/2015. Todavia só foi respondido em 19/11/2015.
- 2.19.** Nestes termos, verifica-se a preterição do prazo legalmente previsto, cuja consequência é a *aceitação do pedido nos seus precisos termos*, conforme determina o nº 8, al. a) do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Assim, o pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que foi feito pela trabalhadora.

### 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, 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**