

## PARECER N.º 383/CITE/2016

**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 1210 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 18/07/2016, 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 24/6/2016 e entregue na entidade empregadora na mesma data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *Eu, ..., Enfermeira generalista, a exercer funções no ..., Hospital ..., mais especificamente no Serviço de Obstetrícia, Unidade de Puérperas desde o dia 30 de novembro de 2009, com o n.º mecanográfico ..., residente na Rua ... Nº ..., ..., venho ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitar que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário 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 20 horas.*  
*Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha previsto no código.*  
*Atualmente vivo em união de facto e tenho uma filha menor, ..., com a idade de 2 anos, nascido a 30 de março de 2014, o meu marido desempenha funções de Técnico*

*de Manutenção de ... na empresa ..., atualmente a trabalhar por turnos.*

*Não possuímos família a residir perto e, desta forma, torna-se bastante complicado educar uma criança sem qualquer tipo de apoio familiar, uma vez que, os familiares mais próximos (avós) ainda exercem funções laborais.*

*Mais declaro que vivo com o meu marido e com a minha filha em comunhão de mesa e habitação.*

*Atenciosamente*

*Sem outro assunto*

*Lisboa, 24 de junho de 2016*

**1.3.** A entidade empregadora, a 7 de julho de 2016, remeteu ofício registado com aviso de receção à trabalhadora requerente que rececionou a 8 de julho de 2016, comunicando que o pedido foi indeferido por despacho da Sra. Enfermeira Diretora daquele ..., exarado na Inf.º N.º ...

**1.3.1** Aquele despacho foi em conformidade com a informação prestada pela Sra. Enfermeira Supervisora.

**1.4.** A trabalhadora não apresenta apreciação, tendo sido informada que o poderia fazer no prazo de 5 (cinco) dias.

**1.5.** A entidade empregadora solicita a emissão de parecer prévio à CITE, tendo cumprido os prazos estatuídos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e

aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.*
- 2.3.** 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.*
- 2.4.** 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...*
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.

### III – ANÁLISE

- 3.1** No processo ora em apreciação, a trabalhadora, Enfermeira generalista a exercer funções no Serviço de Obstetrícia, Unidade de Puérperas, pede autorização para praticar o horário entre as 8h00 e as 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, para dar assistência à sua filha menor de 2 anos de idade.
- 3.2** *O pedido de flexibilidade de horário apresentado observa os limites e condições dispostos na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro e, em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e que atualmente pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas;*
- 3.3** A Enfermeira Supervisora refere que a Unidade de Puérperas é composta por 21 enfermeiras, uma com funções de gestão do serviço e 4 (quatro) têm horário de amamentação. Alega ainda que necessita de 4 (quatro) nos turnos da manhã e de 3

(três) no turno da tarde e noite, não se justificando aumentar o número de enfermeiras em presença entre as 8h00 e as 16h00, *em dias úteis*.

**3.3.1** Menciona ainda: *É imperiosa a permanência da enfermeira em horário por turnos para assegurar a prestação de cuidados às puérperas e recém-nascidos, o que não obsta a que possa ser flexibilizado o horário a praticar e adequá-lo às necessidades da requerente e às necessidades do serviço (SN).*

**3.4** Considerando as escalas remetidas pela entidade empregadora, verifica-se que o horário requerido pela trabalhadora - período da manhã - é o que tem praticado com maior evidência. Sendo que esta alega não poder continuar a prestar a atividade no horário da noite e fins de semana por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porque o marido também se encontra a trabalhar por turnos na ... e não têm apoio familiar por perto.

**3.5** Considerando que a *entidade empregadora não demonstra quais os motivos supervenientes para o indeferimento ao pedido, nem fundamenta em que situação poderá não estar salvaguardada o cumprimento do horário, até porque, se compararmos o número de trabalhadores de 2014 até à presente data (quadro descrito na inf.º n.º ... (pág. 6), houve um aumento de 53 enfermeiros/as efetivos/as.*

**3.5.1** Assim sendo, os motivos alegados pelo ..., não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que alegam que não necessitam de aumentar o número de enfermeiras/os no período da manhã, nem demonstram em que situações os turnos da noite deixariam de ficar convenientemente assegurados, face ao número de enfermeiros/as que a Unidade tem (21).

**3.5.2** Acresce que no ponto 15 da referida informação n.º ..., referem, passo a citar: (...) *os pedidos de alteração do horário (...) eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes (...)*

**3.6** 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, porque não fica demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento daquela unidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., relativamente ao pedido 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**