

## PARECER N.º 586/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 1887 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 2/11/2016, 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 3/10/2016, e entregue na mesma data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Vem requerer a V. Ex.ª nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de horário de trabalho flexível, na seguinte modalidade: - Horário de trabalho exclusivamente em dias úteis de 2.ª a 6.ª feira entre as 08:00 e as 22:00, observando-se o descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.*

**1.2.2.** *O exercício do regime de trabalho pretendido justifica-se pelo facto da requerente ter uma filha menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta.*

**1.2.3.** *Mais informa que pretende começar a observar o horário solicitado após o término da dispensa para amamentação de que atualmente usufrui, e pretende prolongar esta modalidade de horário flexível pelo tempo máximo previsto na legislação, 27 de novembro de 2027.*

**1.3.**Através de notificação pessoal datada de 20/10/2016, a entidade patronal comunicou a recusa do pedido, proferida em deliberação do Conselho de Administração do seguinte teor: “*deliberado recusar o pedido dadas as limitações de recursos humanos*”

no ...”.

**1.3.1.** Esta deliberação é proferida após informação do enfermeiro chefe em que se diz que *o número de enfermeiros que compõem o quadro é de 14 e que o serviço, de momento, não tem possibilidade de satisfazer o pedido solicitado.*

**1.4.** Na apreciação entregue em 25/10/2016, a trabalhadora vem alegar o seguinte:

**1.4.1.** *Venho por este meio informar Vossa Excelência da minha inteira disponibilidade para integrar qualquer outro serviço desta unidade hospitalar onde o horário solicitado possa ser observado: - horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira entre as 08:00 e as 22:00, observando-se o descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.*

## 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;
- 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/a trabalhador/a, nos termos dos n.ºs 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.

**2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede horário em dias úteis *entre as 8 horas e as 22 horas*.

**2.8.** A entidade empregadora indefere o pedido, referindo apenas que tem limitações de recursos humanos.

**2.9.** Na apreciação, a trabalhadora reafirma a necessidade do seu pedido, apresentando disponibilidade para ser transferida para outro serviço onde possa fazer o horário requerido.

**2.10.** 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 59.º CRP). 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.** 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/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ou seja, 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 empregadora, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.13.** Analisando a resposta da entidade empregadora, temos de concluir que ela não apresenta qualquer fundamento para a recusa, em violação do, acima citado, artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.14.** E assim, a recusa da entidade empregadora não cumpre este requisito legal, obrigatório em caso de recusa, pelo que se tem de considerar que esta não está legalmente fundamentada.

### **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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:**

*“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.*

*Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido — depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”*