

## PARECER N.º 195/CITE/2017

**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 485/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 22/3/2017, 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 20/2/2017, recebido pela entidade empregadora em 22/2/2017, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Venho por este meio solicitar a Vossa Excelência, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, horário compatível com as minhas responsabilidades familiares, das 8h às 16h30 de dias úteis, por ter uma filha menor, de 6 meses, declarando sob compromisso de honra que a minha filha vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação.*

**1.3.** Através de carta entregue à trabalhadora em 13/3/2017, a entidade empregadora notifica a trabalhadora de uma deliberação do Conselho de Administração indeferindo o pedido com base na seguinte informação:

*"1- O serviço de ... tem na presente data 4 enfermeiros que usufruem de horário flexível*

*2- Para além da requerente há outra enfermeira a manifestar interesse em pedir horário flexível*

*3- O elevado número de enfermeiros com esse horário pode inviabilizar o normal funcionamento do serviço".*

**1.4.** Na apreciação datada de 15/3/2017, e entregue na entidade empregadora em 16/3/2017, a trabalhadora vem alegar o seguinte:

- 1.4.1. *Venho por este meio solicitar a Vossa Excelência a reapreciação do pedido de horário flexível, fundamentando com o direito a trabalhar em regime de horário flexível de acordo com os artigos 56º e 57º do Código de Trabalho*
- 1.4.2. *O motivo invocado para indeferir este pedido (o facto de o elevado número de enfermeiros com horário flexível poder inviabilizar o normal funcionamento do serviço) não se verifica já que me foi atribuído esse horário, ainda que sem oficialização, sem que tenha havido prejuízo para o serviço, tal como pode ser comprovado com os últimos horários;*
- 1.4.3. *Sendo a dotação segura de 7 elementos na manhã, 4 elementos na tarde e 3 na noite, termos em algumas manhãs coincidido as 4 colegas a quem já foi aprovado o pedido de horário flexível e eu, sem que isso tenha representado algum tipo de constrangimento para o serviço, como comprovam estes horários;*
- 1.4.4. *Estar a ser-me negado o direito a trabalhar em regime de horário flexível com base também numa suposição já que não foi realizado mais nenhum pedido: “Para além da representante já outra enfermeira manifestou interesse em pedir horário flexível”;*
- 1.4.5. *Princípio da igualdade, já que a todas as minhas colegas em situação semelhante (trabalhadores com filhos menores de 12 anos), foi deferido este mesmo pedido.*
- 1.4.6. *Com base nos argumentos apresentados pretendo, assim, manter o pedido de horário flexível já apresentado, não concordando com a deliberação do Conselho de Administração. Considero, pois, que cabe ao ... encontrar uma solução para o motivo apresentado (“O elevado número de Enfermeiros com esse horário, pode inviabilizar o normal funcionamento do serviço”), sem que seja nos termos da lei violado um direito que é meu e da minha filha.*

## **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 dos n.ºs 2 e 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário entre as 8h e as 16h 30m em dias úteis.*
- 2.8.** A entidade empregadora justifica dizendo que há 4 enfermeiros que usufruem horário flexível e outros que manifestaram interesse em tal. O elevado número destes horários pode inviabilizar o normal funcionamento.
- 2.9.** Na apreciação, a trabalhadora reafirma o pedido.

- 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-lhe 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.** Compete à entidade empregadora no âmbito das suas competências gestionárias, as quais, no que diz respeito à elaboração dos horários de trabalho decorrem do referido artigo 212º do Código do Trabalho, ponderar todos os direitos e interesses em presença, fazendo a sua apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.
- 2.14.** Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, nomeadamente o limite de tempo de trabalho noturno, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço
- 2.15.** Nestas circunstâncias, o empregador deve autorizar o horário requerido pelos/as trabalhadores/as 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.

**2.16.** Na verdade, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

**2.17.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à 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 19 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**