

## PARECER N.º 187/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 445 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 30.03.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira graduada, a exercer funções no ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi elaborado num formulário próprio do ... nos termos que a seguir se transcrevem:  
*“Eu, ..., enfermeira graduada, a exercer funções no ..., venho por este meio e ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 fevereiro, solicitar regime de horário flexível com isenção de trabalho noturno, por filho menor de 12 anos em comunhão de mesa e habitação, em virtude de ser família monoparental (...)”.*
- 1.3. A intenção de recusa enviada à trabalhadora compõe-se da Informação n.º ..., que a seguir se transcreve:  
*“(... ) I- Enquadramento  
1- A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no ..., solicita horário flexível por ter um filho menor, com 9 anos de idade e com os fundamentos invocados no doc. 1 que se junta.*

2 -A trabalhadora não menciona o horário de trabalho que pretende praticar, apenas solicita a isenção de trabalho noturno por ser família monoparental.

3 -A trabalhadora está vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

4 -Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Diretora emitiu o parecer seguinte: “Face ao exposto pela Sra. Enf<sup>a</sup> Supervisora da área ... e pela Sra. Enfermeira Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções — S. ... dispõe de 8 salas, 6 destinadas a cirurgia programada no período das 8 às 22h nos dias úteis e 2 salas destinadas a cirurgia de urgência que funcionam 24 h nos 365 dias do ano, e ainda todos os sábados se realizam cirurgia Adicional no período das 8h às 16h. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem é composta atualmente por 74 elementos, dos quais 8 se encontram em período de integração, um em licença de parto, quatro de atestado dos quais três por gravidez de risco e um por doença prolongada sendo o n.º mínimo de elementos nos dias úteis de Manhã -24, Tarde-24 e Noite-7 e nos dias não úteis de M-7, T-7, N-7. O número atualmente existente e devidamente integrado no ... é manifestamente insuficiente para dar resposta às necessidades em termos de cuidados de enfermagem, pelo que ao momento e até integração dos novos enfermeiros estar terminada (falta cerca de 3 meses) recorre-se ao apoio de enfermeiros de outros Blocos do ..., para responder quer às cirurgias urgentes e emergentes dando resposta em tempo útil ao Serviço ..., quer às cirurgias programadas, evitando deste modo o aumento das listas de espera cirúrgicas.

As exigências imperiosas do ... demonstram que aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço e implica o cancelamento de cirurgias nos períodos de T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, com graves repercussões na cirurgia programada/cirurgia.

A equipa de Enfermeiros deste Serviço é composta por um n.º mínimo destes profissionais o que origina quando algum elemento se ausenta por doença ou por outro motivo tem de haver recurso a horas extraordinárias, o que também acontece

*com frequência para assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor.*

*Pelo exposto e como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido por o interesse individual da Sra. Enfermeira, apesar de toda a sua legitimidade ir colidir:*

*1.º Com os direitos dos doentes a igual tratamento/cuidados nas 24 horas diárias colocando em causa a qualidade dos cuidados que são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes como por exemplo adiamento de cirurgias, infeções que em situações extremas podem conduzir à morte.*

*2.º Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, na medida em que acarreta uma sobrecarga de turnos de Tarde e Noite nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis e ainda não permite o gozo de folgas semanas, de férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana e outros.*

*(...)*

*No ... esta situação é ainda mais pertinente, pois dada a especificidade dos cuidados a prestar, o desenvolvimento de competências é demorado, exigindo que o profissional durante esse período seja considerado supranumerário, o que condiciona muito a sua substituição, sem que haja repercussões no seu funcionamento e entendimento dos doentes.*

*Se considerarmos que no ..., 83% dos enfermeiros são mulheres e destas 60% estão em idade fértil, associando aos outros direitos de parentalidade (Horário de amamentação, etc.) este tipo de horário se deferirmos todos os pedidos, resta um grupo de enfermeiros que apenas trabalha nos turnos da noite e fins de semana/feriados e que é manifestamente insuficiente para satisfazer as necessidades dos doentes, havendo por outro lado um excesso de horários disponíveis no turno das 8h-16h em dias úteis. A situação agrava-se se adicionarmos a estas outras situações especiais como limitações por doença, por idade, e outras que exigem o mesmo tipo de horário.*

*Face ao número elevado de pedidos de horários flexíveis, temos tentado distribuir equitativamente este horário, de forma a abranger os primeiros dois anos de vida*

*da criança de forma rotativa por todos os profissionais em igualdade de circunstâncias, é contudo completamente impossível fazê-lo nos primeiros 12 anos de vida a todos os pais/mães.”(cfr., doc. n.º 2, que se anexa).*

*(...)*

## *II - Conclusão*

*1 - Analisando o requerimento apresentado a trabalhadora não informa o horário que pretende praticar, mas refere que o que pretende é a isenção de trabalho no período noturno;*

*2 - A trabalhadora não refere o período durante o qual pretende usufruir de horário flexível;*

*3 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para este ...*

*(...)*

*6 - Acresce informar que existem 84 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

*(...)*

*8 - Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*

*(...)*

*13 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

*14 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

*15 - Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem*

*compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

*16 - Por outro lado, a imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo no ...*

*17 - Face ao exposto submete-se à consideração superior.”*

**1.4.** Da apreciação feita pela trabalhadora, lê-se o que a seguir se expõe:

*“Após a leitura da vossa carta devo mencionar que não encontro justificação válida para negarem o meu pedido de não prestar serviço durante o turno da noite.*

*Sobre o assunto mencionado o meu pedido recai apenas para não realizar serviço durante o turno da noite, sem alteração das horas de entrada e saída nos turnos da manhã e da tarde.*

*Ou seja, o que propus foi continuar a assegurar o funcionamento do ... e urgência no turno da manhã (8h-15.30h) e no turno da tarde (15h-23h) durante os dias úteis e não úteis, sem prejuízo do normal funcionamento do bloco operatório.*

*Mais se informa que o exercício de jornada contínua de trabalho (Lei 68/2013 artigo 8º 1-A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho) (...)*

*Em relação ao enquadramento realizado pela Srª Enfª Diretora devo aludir que o descrito no nº4 página 1 referente ao número de elementos (enfermeiros) nos dias não úteis não está correto, o turno da M, T e N são assegurados por 6 elementos 3 por cada sala operatória e não 7 elementos como foi mencionado.*

*Em relação ao argumentado no ponto 2º da página 2 devo referir:*

*1º O que o processo de integração dos novos elementos termina em março, começando estes em abril a assegurar o trabalho por turnos nomeadamente o turno da noite, não havendo assim sobrecarga dos colegas que já exercem trabalho noturno.*

*(...)*

3º *Em relação ao argumento exposto no ponto 1 da página 2, devo citar e mais uma vez reforçar, que o horário pretendido não vem colidir nem com o funcionamento do bloco e nem vem colocar os doentes em situação de risco, uma vez que este horário não altera as horas de entrada e saída nos turnos da M e T nos dias úteis e não úteis.*

4º *Esclarece-se ainda que o pedido realizado não é para a realização de horário fixo (...) mas sim para a realização de M e T durante os dias úteis e não úteis, sem prejuízo do funcionamento normal do bloco, mantendo as horas normais de entrada e saída, durante um período de dois e com isenção de pausa laboral que não é aplicada a trabalhadores por jornada contínua. (...)*”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da

idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do art.º 57º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados

através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.
- 2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um “*horário flexível com isenção do trabalho noturno (...)*”, tendo clarificado o mesmo em sede de apreciação ao referir que o pedido é de “*não prestar serviço durante o turno da noite. (...) continuar a assegurar o funcionamento do ... e urgência no turno da manhã (8h-15.30h) e no turno da tarde (15h-23h) durante os dias úteis e não úteis (...)*”.
- 2.8.** Ora, o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado no ... a 23.02.2015, tendo a entidade empregadora até dia 16.03.2015, inclusive, para notificar a trabalhadora. Contudo, no documento da notificação da intenção de recusa consta a data de 18.03.2015.

- 2.9.** Ou seja, na data em que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do pedido de horário flexível, já havia decorrido o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. a) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos “ *se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido*”.
- 2.11.** Nestes casos, o efeito jurídico determinado por lei torna extemporânea a análise da fundamentação constante da intenção de recusa, ainda assim diga-se que a entidade empregadora não apresenta razões que demonstrem exigências imperiosas do seu funcionamento, nem se verifica objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza 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 por aquela trabalhadora.
- 2.12.** Refira-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.13.** Quanto às seguintes referências: “Se considerarmos que no ..., 83% dos enfermeiros são mulheres e destas 60% estão em idade fértil, associando aos outros direitos de parentalidade (Horário de amamentação, etc.) (...)” e “Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83%

eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.”. Importa informar a entidade empregadora que tais afirmações, utilizadas como justificativo da impossibilidade de conceder um horário flexível que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal da trabalhadora com responsabilidades familiares, podem consubstanciar uma discriminação nas condições de trabalho em razão da situação familiar e da parentalidade proibidas nos termos do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 15 DE ABRIL DE 2015**