

## PARECER N.º 231/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 535 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 21.04.2015 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, a exercer funções no Serviço de Urgência de Adultos.

**1.2.** A trabalhadora apresentou no ... um pedido de horário flexível, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., (...) Enfermeira, (...), a exercer funções no Serviço ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho (...) com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho um filho de 14 meses que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*(...)*

*Atualmente, tanto eu como o meu marido, estamos adstritos ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h — 15horas), Tarde (15h — 22horas) e Noites (22h — 8h) de segunda-feira a domingo, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis e durante o horário noturno.*

*Por tudo acima descrito venho pedir que me seja atribuído um horário flexível. Estou disponível a fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço com prevalência das manhãs ou em alternativa um horário fixo de segunda a sexta-feira em qualquer serviço deste Hospital. Dada a variedade de serviços e valências deste Hospital, entendo que o meu pedido em nada afetará o seu bom funcionamento.*

*Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, pois o meu filho de 14 meses necessita de assistência em virtude do meu cônjuge também ter horário por turnos, incluído horário noturno e fins de semana. (...)*

- 1.3.** A trabalhadora foi notificada por correio eletrónico da intenção de recusa ao seu pedido nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...)*

*O serviço pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciar qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço ... como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria, “a descoberto” com o horário que pretende, um horário, de segunda a sexta feira.*

*Vejamos quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ...*

*Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço ... que corresponde a uma Urgência (...)*

*Assim,*

*Apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível do requerente - em proteção do direito da parentalidade - inconsiderando o lugar próprio a reconhecer ao lado da*

*assistência em saúde, de proteção da saúde, a que se dirige o trabalho prestado pela requerente.*

*(...)*

*Basta sublinhar que no Serviço ..., aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente, é preciso atentar nos dados seguintes:*

*(...)*

- No serviço ... o horário dos Enfermeiros funciona por equipas. Em cada equipa é necessário ter os elementos preparados para trabalhar nos diferentes setores e é fundamental que, em cada equipe, os elementos se articulem perfeitamente em si, estejam treinados a trabalhar uns com os outros, para que a sua resposta em situações emergentes ou de catástrofe seja célere, eficaz e sem atropelos;*

*(...)*

*E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais:*

- O número mínimo de enfermeiros por turno é 16 elementos no turno da manhã (08h-15h30), 18 elementos no turno da tarde (15h-22h30) e 15 elementos no turno da noite (22h-08h30). Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano.*

*(...)*

*Assim, o primeiro e matricial fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes — como é o direito constitucional à saúde — o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente, quanto ao horário flexível requerido.*

*Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço ... deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*

*(...)*

*A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário flexível diurno das 8 horas às 20 horas, nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira (com exclusão de noites e trabalho em sábados e domingos e dos turnos da tarde, dado que os mesmos terminam às 22h30), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no serviço ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência.*

### O CONFRONTO RELATIVO

*O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.*

*Quando é atribuído um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com esse trabalho noturno, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.*

*(...)*

*- No Serviço onde a requerente trabalha existem pelo menos 25% de colegas na equipa de noventa (90), com necessidades de horário.*

*(...)*

*- Estão sete (7) enfermeiras a faltar por doença/gravidez ou em licença de maternidade;*

*- Há cinco (5) enfermeiras com horário de amamentação, com redução de 2 horas de trabalho, em horário por turnos, por impossibilidade de atribuição de outro tipo de horário. A requerente é um desses elementos;*

*- Há 2 enfermeiras com horário semelhante ao horário pedido pela idade ou por flexibilidade de horário já atribuída,*

*- há um enfermeiro com comprovativo clínico de 63% de incapacidade e com obrigatoriedade de isenção de trabalho noturno, pelo que a autorização deste pedido:*

*a) Coloca logo em causa a possibilidade de assegurar as necessidades da distribuição dos enfermeiros pelos diversos turnos (Manhãs, Tardes, Noites, fins de semana e feriados), conforme recomendações dos sindicatos representativos da*

*classe, entre os elementos que compõem a equipa de Cuidados Gerais de urna forma igualitária;*

*b ) Tendo já sido autorizados um «horário flexível », abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação de direito, coloca em causa o Serviço Público, o de assistência aos doentes que o Serviço / Instituição presta vinte e quatro horas por dia, trezentos e sessenta e cinco dias por ano.*

*(...)*

*O Serviço a que o Sr. Enf. ... pertence deveria ter 92 enfermeiros, contudo, atualmente é composto por uma equipa de noventa (90) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:*

- 7 enfermeiras com gravidez de risco ou em licença de maternidade e, que com o seu regresso poderão ter horário de amamentação com dispensa de horário;*
- 1 enfermeira com horário de manhãs pela idade;*
- 5 enfermeiras em horário da amamentação sem isenção de trabalho noturno a pedido do serviço, mas que poderão require-lo; Com a redução de 2 horas por turno, estes horários de amamentação correspondem a menos 10 horas de trabalho semanal;*
- 1 enfermeira com flexibilidade de horário sem fazer turnos de tarde ou noite*
- 1 enfermeiro com 63% de incapacidade, sem horário noturno.*

*Para além desta existem neste Serviço 2 enfermeiros com idade superior a 50 anos, há 20 enfermeiros com possibilidade de virem a ter filhos e há mais 45 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos.*

*A caracterização da equipa evidencia que já existem limitações para a elaboração da escala de trabalho e evidencia-se também que o Serviço ..., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores.*

*(...)*

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.<sup>a</sup> (...)."*

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

*“No dia 17 de abril do corrente ano tomei conhecimento do parecer da Enfermeira Supervisora, via email, recusando o horário flexível pretendido.*

*3. Atualmente, tanto eu como o meu marido, estamos adstritos ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h-15h30), Tarde (15h-22h30) e Noites (22h-8h30) de segunda-feira a domingo, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis e durante o horário noturno.*

*4. No documento enviado via email, em resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário, há referência à possibilidade de realização de turnos não coincidentes com o meu cônjuge com o intervalo de uma hora entre turnos. Ora, a proposta apresentada não satisfaz as exigências das responsabilidades familiares enquanto trabalhadora com filho menor, uma vez que, mesmo colocando turnos diferentes, estes poderão sobrepor-se.*

*5. isto porque, para garantir a continuidade dos cuidados inerentes à profissão, irá existir sempre urna sobreposição do turno anterior com o turno seguinte. Tal facto torna extremamente difícil assegurar o acompanhamento do menor, se ambos os pais trabalharem em regime de turnos, uma vez que existirá sempre um espaço de tempo em que ambos estarão a trabalhar, somando o tempo de deslocação da habitação ao local de trabalho.*

*(...)*

*8. No Serviço ... existe já um horário flexível por motivos semelhantes aos por mim invocados. A recusa do meu pedido constitui uma discriminação para com a minha família.*

*9. No ..., existem Unidades Autónomas de Gestão (UAG) que possuem variados serviços de ambulatório que funcionam com o horário compatível com o pretendido, não me opondo à mobilização interna para os mesmos.*

*(...)”*

## 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;

---

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



- 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/à 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 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 flexibilidade de horário de “ *segunda a sexta-feira das 08h às 20h*”.
- 2.8. Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, por forma a que perfaça o total de horas semanais para as quais foi contratada.
- 2.9. Ora no pedido efetuado a trabalhadora não completa as 40 horas semanais contratualizadas, na medida em que de acordo com a amplitude fornecida pela no seu pedido, a mesma apenas poderia integrar o turno da manhã, isto é, 8h00 – 15h30, uma vez que o turno da tarde se estende até às 22h30.
- 2.10. Deste modo, a trabalhadora apenas efetuará 37h30min semanais e não as 40 horas a que está adstrita.
- 2.11. Todavia, 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.

### **III – CONCLUSÃO**

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

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., sem prejuízo de, se assim o entender, apresentar novo pedido de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho.
  
- 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 18 DE MAIO DE 2015**