

## PARECER N.º 417/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 1320 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 11.09.2015 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 ...
  
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, deu entrada no ... a 11.08.2015, nos termos que a seguir se transcrevem:  
*“Eu, ..., enfermeira neste hospital a desempenhar funções no Serviço de ... (...) venho pelo presente meio, requerer Autorização de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 57.º e 56.º do código de trabalho, pelos fundamentos abaixo determinados:*
  1. *Sou mãe solteira, e tenho a meu cargo em comunhão de mesa e habitação o meu filho menor de 22 meses (...);*  
(...)
  3. *Tenho de acompanhar o meu filho ao infantário que tem horário de abertura às 7H30, e desloco-me de transportes públicos para o meu local de trabalho (...)*
  4. *Até ao início da minha licença de maternidade, estava em regime de turnos, turnos noturnos inclusive, regime esse que me é neste momento de todo impossível praticar, devido aos motivos supra referidos, o que implica que eu tenha*

*de fazer reajustes à vida profissional de modo a poder conjuga-la com a vida familiar.*

*Tendo em conta as razões apresentadas, solicito a flexibilidade de horário nos seguintes termos: que seja possível a realização de um horário diurno durante a semana (de segunda a sexta feira), com período de início compreendido entre as 8H30 e as 9H e período de termo compreendido entre as 16H30 e as 17H, perfazendo as 8H de trabalho diárias, com folgas no fim de semana. Contudo, caso seja necessário para o serviço, disponibilizo-me a trabalhar em dois fins de semana durante o mês, uma vez que poderei encontrar formas de conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais nesse período realizar o horário correspondente ao turno da manhã (8H as 16H).*

*Não indico prazo para a flexibilidade de horário requerida, uma vez que a pretendo enquanto durarem os factos e as circunstâncias que a determinam, e que não ultrapasse o limite dos 12 anos de idade do meu filho, previsto pela lei.”*

**1.3.** A intenção de recusa enviada à trabalhadora a 31.08.2015 e recebida a 01.09.2015, compõe-se do que a seguir se transcreve:

*“(…)*

*A trabalhadora está vinculada a este ... (...) pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

*3- Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Diretora pronunciou-se nos termos seguintes:*

*“(…) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf. ..., proponho a recusa do horário pretendido, informando das atuais condições do Serviço de ...*

*Saliento que o Serviço de ... é constituído por três setores, um ..., um internamento com 18 camas, e um Recobro de duas camas e a cirurgia ambulatória com lotação para 4 doentes.*

*(...) a distribuição da equipa é de M-3, T-2 e N-2, nos dias úteis e não úteis manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência.*

*Acréscimo ainda o facto de presentemente se encontrar de absentismo um elemento ausente por doença, sem previsão de regresso, uma enfermeira com restrição de horário, por indicação ... com possibilidade de realizar apenas turno de M e T.*

*Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do mesmo nos períodos da Te e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados (...).*

*Pelo exposto e como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido (...)*

## *II – Conclusão*

*(...)*

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

*(...)*

*11- Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa); os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

*12- Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros por cada turno.*

*13- Ora, as áreas acima referidas, encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

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

*15- 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.*

*16- 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 ...*

*(...)”*

**1.4.** A 7.09.2015 a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

*“Notificada da decisão do indeferimento do pedido de horário flexível por mim requerido, venho apresentar, por escrito, apreciação, nos seguintes termos:*

*1. Como fundamento para a recusa do meu pedido de flexibilidade de horário é indicada, essencialmente, a dificuldade de organização do horário de trabalho do serviço, num regime de turnos com repartição justa e equilibrada dos turnos de manhãs, tardes, noites e fim de semana entre os vários enfermeiros e as limitações existentes de momento no serviço, tais como um elemento ausente por doença e outra enfermeira que só poderá realizar turnos de manhãs e tardes. Ainda que sendo a organização dos horários dos trabalhadores competência da entidade patronal, tendo em vista chegar a um acordo quanto ao horário a praticar, não posso deixar de sublinhar que o facto de existirem outras trabalhadoras que desempenham as mesmas funções, não parece impedir o horário de trabalho solicitado, ainda que ficando sujeito a pequenos ajustamentos.*

*2. Com efeito, a equipa é formada por 12 enfermeiros, sendo 1 deles a enfermeira coordenadora, pelo que espero que as minhas funções possam ser asseguradas por qualquer elemento da equipa em qualquer turno, uma vez que, desta equipa, de momento nenhum elemento se encontra em regime de flexibilidade de horário.*

*3. Entendo, e espero que seja possível assim esclarecer, que o meu pedido não afeta o bom funcionamento do serviço visto que no período da manhã estão*

*escalados 3 a 4 enfermeiros (conforme disponibilidade de recursos humanos e fins de semana), na tarde 2 e na noite 2.*

*(...)*

*6. Até agora, o meu horário tem sido com isenção de noites, e entrada no turno da manhã às 9H30, por me encontrar em regime de amamentação. Contudo, com o apoio extraordinário dos meus irmãos (que se encontravam de férias escolares e profissionais) realizei algumas tardes nestes três últimos meses e turnos nos fins de semana, para poder colaborar no serviço, como sempre quis e procurei fazer até ao presente.*

*7. O apoio extraordinário com que pude contar da parte dos meus irmãos na gestão das minhas responsabilidades familiares durante os últimos meses é agora, necessariamente, limitado visto que eles se encontram em atividade laboral e em período escolar.*

*8. Solicitei a flexibilidade dentro de determinados limites e condições, de modo a poder conciliar da melhor forma a minha vida familiar e a atividade profissional. Procurei ser razoável e ter em conta as necessidades do serviço e colegas. No entanto, sendo impossível a este serviço conceder a flexibilidade de horário solicitada, venho desde já requerer que seja concedida a minha transferência de serviço, para um outro serviço deste ..., em que possa realizar um horário que me permita acudir às minhas responsabilidades, e de acordo com as minhas atuais necessidades familiares.”*

## **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.

---

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



- 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 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/as trabalhadores/as.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível “ *(de segunda a sexta-feira), com período de início compreendido entre as 8H30 e as 9H e período de termo entre as 16H30 e as 17H, perfazendo as 8H de trabalho diárias, com folgas no fim de semana*”, acresce ainda o facto de a trabalhadora se disponibilizar “*a trabalhar em dois fins de semana durante o mês*”, realizando o horário “*correspondente ao turno da manhã (8H as 16H)*”.



- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.9.** Assim, diga-se que a entidade empregadora apresentou razões que demonstram exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que o horário requerido pela trabalhadora não é exequível e que põe em causa esse funcionamento, designadamente quando o ... refere que *“(...) 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”*.
- 2.10.** Desta forma, não será possível a trabalhadora iniciar o seu período normal de trabalho entre as 08:30h e as 09:00h, nem sair entre as 16:30h e as 17:00, uma vez que o turno da manhã tem início às 08:00h e, por isso, deixariam de ficar convenientemente assegurados os 30 minutos da passagem de turno.
- 2.11.** Ainda assim, 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 a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário.
- 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 4.º 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 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**