

## PARECER N.º 150/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 521 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 21.03.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a desempenhar funções no serviço ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Pedido de Parecer Prévio — Recusa Regime Horário Flexível*

*PROCESSO RECUSA HORÁRIO FLEXIVEL ENF. ...*

*Ex.mos Senhores,*

*Junto se envia cópia do pedido de parecer prévio relativo à recusa de regime de horário flexível requerido pela colaboradora ...*

*Oportunamente, o referido processo será remetido por correio.*

*No que concerne à apreciação apresentada pela colaboradora somos a informar que o único serviço que encerra aos Sábados e Domingos é as consultas externas que integram 22 postos de trabalho, sendo que*

*destes, 18 colaboradores enfermeiros têm horário “protegido ao abrigo da parentalidade” e na sequência de anteriores decisões da CITE; e os restantes colaboradores têm horário protegido por questões relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais, situações igualmente protegidas ao nível laboral.*

*Assim, não tem o ... disponível posto de trabalho com as configurações requeridas pela colaboradora, reiterando, no entanto, o compromisso de garantir a compatibilização da atividade profissional com as responsabilidades parentais, bem como o direito à saúde dos cidadãos.”*

*“Assunto: Parecer Prévio*

*Recusa regime de horário flexível — ...*

*Serve o presente para remeter a V. Exas, o processo relativo à recusa de regime de horário flexível solicitado pela colaboradora ...*

*Assim, junto se envia:*

- a) Cópia do pedido apresentado pela colaboradora rececionado a 29/02/2016;*
- b) Cópia da Intenção de recusa da entidade empregadora, remetida em 10 de março de 2016, sob registo n.º ...;*
- c) Comprovativo da receção da intenção de recusa por parte da colaboradora;*
- d) Cópia da apreciação apresentada pela colaboradora.*

*Face ao que antecede, junto se remete o respetivo processo para parecer, nos termos legais.*

*Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional,*

*(...)*

*Junta: 4 documentos (cópias)”*

**1.1.1.** Em 29.02.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário Flexível*

*Eu, ..., (...) com a categoria profissional de Enfermeira, (...), com Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado de 40h semanais desde 05 de setembro de 2005 celebrado com o ..., (doravante designado por ...), com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio solicitar a V. Exas. que me seja concedido o Horário Flexível nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de uma criança de 2 anos de idade com quem vivo em comunhão de mesa e habitação e da qual tenho a guarda total em virtude de me encontrar separada de facto do pai da mesma.*

*(Anexo cópias de atestado de agregado familiar e acordo de regulação de responsabilidades parentais).*

*- Resido em ..., a cerca de 50Km do ... deslocando-me diariamente de transportes públicos.*

*- A minha filha encontra-se pré-inscrita a aguardar vaga a qualquer momento numa ... em ... cujo horário de funcionamento é das 07:30 às*

*19:30, o que inviabiliza a minha entrada às 08:00, assim como a realização dos turnos da tarde e da noite, uma vez que não tenho quem possa ir levar e buscar a minha filha à escola.*

*Pelo acima descrito, e com vista a conciliar o meu horário de trabalho com a minha situação familiar, venho solicitar que me seja atribuído um horário das 09:00 às 17:00/17:30 horas de segunda a sexta-feira (dias úteis) até que a minha filha complete 12 anos de idade.*

*Em caso de indeferimento do meu pedido solicito que o mesmo seja remetido à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para emissão de parecer.*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 10.03.2016, e por esta recebida em 14.03.2016, consta o seguinte:

*“Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares*

*Pronúncia do ...*

*Acusamos a receção do pedido de horário flexível rececionada em 29 de fevereiro de 2016, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*I. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*II. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição*

*da República Portuguesa que 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 permitira conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*

*III. 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, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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 a 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.*

*Neste regime de trabalho, o trabalhador 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 médio de cada período de quatro semanas.*

*IV. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar*

*um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.*

*V. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.*

*VI. Acontece, porém que V. Exa. requer um horário fixo, sem contemplar um período para intervalo de descanso, a que alude a citada alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e por um período superior a 6 horas consecutivas, que é o máximo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 56.º.*

*VII. Acresce que, V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo como serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.*

*VIII. Efetivamente, no local onde se encontra presentemente a desempenhar funções — ...-, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.*

*IX. Como é do conhecimento, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da ...*

*X. Como é público e notório, a atividade hospitalar em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade,*

*duma forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*

*XI. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.*

*XII. Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.*

*XIII. Não obstante, o ... na sua estrutura global de 521 enfermeiros, já acomodou cerca de 80 profissionais com horário de trabalho das 8h às 16h, de 2<sup>af</sup> a 6<sup>af</sup>, por motivos de parentalidade, pelo que é manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a área ...*

*XIV. Face ao exposto, e sendo a prioridade da instituição a concessão deste regime de trabalho a famílias monoparentais e/ou, nas situações em que do menor é atribuída apenas a um dos progenitores e atento o facto do outro progenitor ser, igualmente, colaborador do ..., desempenhando as suas funções na ... em regime de turnos, entendemos que estão criadas as condições da necessária flexibilidade no planeamento das escalas mensais de forma a garantir o acompanhamento do menor nos termos rigorosamente estipulados no acordo de regulação das responsabilidades parentais que V. Exa. entendeu anexar ao presente pedido. Na verdade, na ponderação entre dois bens jurídicos que reclamam tutela, a saber: o exercício das responsabilidades parentais e o dever e garantir o exercício do direito à saúde, numa área tão sensível como a da ..., aos cidadãos portugueses, carece de fundamentação a impossibilidade de V.Ex<sup>a</sup> em trabalhar nos fins de semana em que o menor estiver à guarda do pai e o mesmo se*

*diga relativamente às férias escolares nos termos da sentença que homologa o já referido acordo.*

*XV. E, este entendimento configura, na generalidade, o compromisso do ... enquanto entidade empregadora publica, em garantir as condições necessárias e suficientes para que ambos os progenitores do menor ... (ambos trabalhadores ao serviço desta entidade), exercem plenamente as suas responsabilidades parentais e que o impacto desse exercício na obrigação de serviço publico se contenha nos limites do necessário, do adequado e do proporcional.*

*XVI. Caso assim não se entenda o ... propõe-se:*

- 1. Atribuir horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:*

*Turno da Manhã— plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;*

*Turno da Tarde — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser Interrompida por um período de descanso de 1h;*

*Turno da Noite —plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.*

*De salientar que este horário será praticado pela requerente nos dias em que o outro progenitor não esteja com a menor, nos termos do acordo relativo à regulação das responsabilidades parentais homologado no âmbito do Proc. N.º ..., da 1ª Secção de Família e Menores da Comarca de ..., e que se encontra junto ao requerimento apresentado.*



2. Nos restantes dias — fins de semana, férias do pai com a menor — a requerente praticará o horário em regime de turnos como tem feita até à presente data.

XVII. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do hospital, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.

XVIII. Infelizmente, a natureza da atividade hospitalar condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efetuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

XIX. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do SNS.

XX. De salientar que, na presente situação, e atendendo a que as responsabilidades parentais são partilhadas entre ambos os progenitores, considera-se que estando o outro progenitor em condições de assegurar o acompanhamento diário, se considera não estarmos perante uma situação de urgente resolução e que, no limite, poderá em abstrato ser confundida com uma forma de aproveitamento do estatuto de proteção da parentalidade para fundamentar a escusa a um regime de trabalho (por turnos e com folgas rotativas) que sabemos altamente penoso, mas que integra a natureza da atividade profissional em enfermagem em contexto hospitalar.

NESTES TERMOS:

a) *O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário flexível nos termos em que é solicitado, pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital, pelo facto do pedido não respeitar as exigências legais de garantia de intervalo de descanso e ainda por se revelar manifestamente desproporcional, face aos bens Jurídicos que se pretendem acautelar.”*

**1.1.3.** A trabalhadora apresentou, em 16.03.2016, a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Apreciação da intenção de recusa a pedido de Horário Flexível*

*No seguimento da intenção de recusa de pedido do horário flexível que me foi comunicada por meio de carta registada no passado dia 11 de março de 2016, eu, ..., enfermeira nesta instituição, venho por este meio manifestar o meu desacordo com a decisão que me foi comunicada.*

*Para além dos motivos que invoquei para justificar o meu pedido, e em resposta ao exposto por V. Exas. tenho a acrescentar o seguinte:*

- *Ainda que o serviço onde me encontro atualmente a desempenhar funções seja de internamento e por isso exija a prestação de cuidados contínua, outros serviços existem na instituição em que isso não se verifica. Embora não seja minha expressa vontade sair do serviço onde me encontro, e a verificar-se a impossibilidade de o mesmo comportar um horário nos moldes em que solicito (sendo que atualmente não existe ninguém nesse serviço com este tipo de horário ou outro flexível), não me oponho de forma alguma a ser transferida para outro em que tal seja exequível.*

- *Estando a guarda total da minha filha atribuída a mim, e sendo comigo que a mesma reside conforme expresso no acordo de regulação de responsabilidades parentais que anexei e comprovado por atestado da*

*Junta de Freguesia que também anexe, não me parece pertinente a alegação da eventual disponibilidade do pai, pois por alguma razão que não importa aqui invocar, a guarda me foi atribuída totalmente a mim, e não partilhada.*

- *Sendo que o que está em causa é o superior interesse da minha filha e não o meu, não posso deixar de me sentir ofendida com a sugestão de que a minha situação “poderá em abstrato ser confundida com uma forma de aproveitamento do estatuto de proteção da parentalidade para fundamentar a escusa a um regime de trabalho por turnos e com folgas rotativas”, citando V. Exas.*

- *Saliento que o facto de trabalhar por turnos implica que, para além de me impossibilitar de a levar e buscar à escola dentro do horário de funcionamento da mesma como referi no pedido, e estando a minha filha a viver apenas comigo, uma criança de dois anos seja obrigada a dormir fora da sua casa várias noites por semana (atendendo a que residindo em ... me é impossível, para além do turno da noite, a seguir a um turno da tarde lá chegar a horas aceitáveis para ir buscar a minha filha onde quer que a tenha deixado), o que não considero sensato e me impossibilita de proporcionar à minha filha as rotinas e a estabilidade que julgo serem necessárias ao seu saudável crescimento e desenvolvimento.*

*Considero, pelo que expus acima que me está a ser negado o direito a conciliar a minha vida familiar com a minha atividade profissional atendendo a que o que solicito não compromete as minhas obrigações no exercício da mesma.*

*Por este motivo solicito que esta situação seja reportada à CITE, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que esta entidade emita o seu parecer.”*

- 1.2. Foram juntos ao processo cópia do atestado da Junta de Freguesia de ...; copia da Conclusão da homologação do acordo relativo à regulação das responsabilidades parentais e respetivo acordo e comprovativos de envio e receção de documentos, assim como, dois despachos manuscritos, um no pedido da trabalhadora e outro na sua apreciação à intenção de recusa.

## 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. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados*

*entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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;

- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

---

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

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 2 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível “das 09:00 às 17:00/17:30 horas de segunda a sexta-feira (dias úteis) até que a minha filha complete 12 anos de idade.”
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou que a trabalhadora requerente não indicou um período para intervalo de descanso e tem um período normal de trabalho semanal de 40h.
- 2.11.** Refere, ainda, a entidade empregadora que no serviço de internamento o regime de horários é por turnos, com verificação de redução de efetivos e um aumento de ausências por motivos diversos. Assim, é alegado que num universo de 521 enfermeiros, 80 profissionais exercem atividade no horário de trabalho entre as 8.00h e as 16.00h de segunda a sexta-feira, por motivo de parentalidade.
- 2.12.** Ainda que a entidade empregadora alegue que “*sendo a prioridade da instituição a concessão deste regime de trabalho a famílias monoparentais e/ou, nas situações em que do menor é atribuída apenas a um dos progenitores*”, conclui que no caso da trabalhadora o pai da menor pode acompanhar a filha, sendo este, igualmente, trabalhador na entidade empregadora. Neste sentido, propôs à trabalhadora requerente a prestação de trabalho em regime de horário flexível a praticar nos turnos da manhã, tarde e noite e folgas rotativas “*nos dias em que o outro progenitor não esteja com a menor*” e “*Nos restantes dias – fins de semana, férias do pai com a menor – a requerente praticará o horário em regime de turnos como tem feito até à presente data*”.
- 2.13.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que no serviço onde presta atividade “*atualmente não existe ninguém nesse serviço com este tipo de horário ou outro flexível*” e que não se opõe “de



*forma alguma a ser transferida para outro em que tal seja exequível”.*

**2.14.** Atendendo à motivação apresentada pela entidade empregadora para recusar o exercício do direito requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares importa referir o seguinte:

**2.14.1.** A trabalhadora indica no seu pedido uma amplitude horária diária de 8h30m, sendo entendimento da CITE, conforme doutrina desenvolvida no Parecer n.º 15/CITE/2010, que o intervalo de descanso poderá ter a duração mínima de 30 minutos.

**2.14.2.** É, igualmente, doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda. Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito

Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.14.3.** Uma vez que a trabalhadora indica que pretende exercer o direito até aos 12 anos de idade da filha, tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

**2.15.** Importa, igualmente, esclarecer que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º

---

ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.

**2.16.** Na sequência do que antecede, diga-se que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*

*O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”<sup>4</sup>*

**2.17.** Diga-se que, no caso em análise, a entidade empregadora já elabora os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores, uma vez que admite, nos termos referidos a esta Comissão no e-mail de solicitação de parecer prévio, que *“No que concerne à apreciação*

---

<sup>4</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

*apresentada pela colaboradora somos a informar que o único serviço que encerra aos Sábados e Domingos é as consultas externas que integram 22 postos de trabalho, sendo que destes, 18 colaboradores enfermeiros têm horário “protegido ao abrigo da parentalidade” e na sequência de anteriores decisões da CITE; e os restantes colaboradores têm horário protegido por questões relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais, situações igualmente protegidas ao nível laboral.”*

- 2.18.** Neste sentido e ao não serem indicados, em concreto, os condicionalismos do serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente, a não ser por remissão genérica para a especificidade dos cuidados aí prestados, não fica esclarecida a impossibilidade de concessão do requerido, não sendo atendível o que posteriormente à apreciação da trabalhadora a entidade empregadora veio invocar: *“Assim, não tem o ... disponível posto de trabalho com as configurações requeridas pela colaboradora, reiterando, no entanto, o compromisso de garantir a compatibilização da atividade profissional com as responsabilidades parentais, bem como o direito à saúde dos cidadãos.”*
- 2.19.** De facto, a concessão dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível por trabalhadores/as com responsabilidades familiares deve ter tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Tratar de forma diferente o que é igual traduz-se numa discriminação direta nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.22.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade de as entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>5</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”.

- 2.23.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram concretizados os motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.3.** Esclarecer o ... que deve tratar de igual forma todos os pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido por trabalhadores/as com responsabilidades familiares, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar,

proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho, ainda que tal implique a prestação de trabalho em serviço compatível com os horários requeridos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE ABRIL DE 2016, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

*“A CGTP vota favorável, mas discorda da inclusão dos pontos 2.22. e 2.23. por considerar que podem gerar confusão e desvirtuar o horário especial flexível previsto no Código do Trabalho para situações relacionadas com as responsabilidades parentais portanto visando a defesa do superior interesse da criança.”*