

## PARECER N.º 280/CITE/2016

**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 870 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 19.05.2016 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de enfermeira no serviço de ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora foi elaborado num formulário próprio do ... e rececionado a 29.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Alteração do Horário atribuído pela CITE segundo Parecer n.º 112/CITE/2015 Processo n.º 264/FH/2015.*

*Venho recorrer o pedido de alteração do Horário, uma vez que desconhecia o facto de que poderia exercer o horário das 8:00 às 16:00. O horário atual, torna-se incompatível com o horário do Infantário (ver em anexo o período de funcionamento do mesmo), bem como horários meus anteriores, sendo o pai funcionário da Instituição e a trabalhar por turnos venho requerer que o meu horário passe a ser de acordo com o infantário dos meus filhos.*

*Assim, venho requerer o horário de segunda a sexta das 8:00 às 16:00 incluindo os dias de encerramento do mesmo. Caso me seja recusado gostaria de ser transferida para um serviço compatível com o mesmo horário por mim requerido.*

- 1.3.** A 11.05.2016 a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa, constituída por um manuscrito da enfermeira diretora e da enfermeira chefe no próprio formulário do requerimento, nos seguintes termos:

*“Ao SRH para os devidos efeitos.*

*Com base na informação da Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe e Enf.<sup>a</sup> Supervisora não é possível a atribuição do horário referido. A transferência para outro Serviço também não é possível, porque os serviços com o horário requerido já têm a dotação necessária, e os restantes serviços encontram-se em situação idêntica à referida para o serviço de ...*

*Enfermeira Diretora”.*

*“Não é possível neste serviço assegurar o horário solicitado por escassez de enfermeiros.*

*O Serviço de ... é um Serviço de ..., que funciona com um número mínimo de Enfermeiros, 2 dos quais já beneficiam de horário flexível, outro enfermeiro que aguarda recurso do CITE para o mesmo horário, 1 enfermeiro a gozar horas de amamentação e por isso não realizando turnos; 1 enfermeiro a gozar licença de parentalidade e 1 enfermeiro com idade superior a 50 anos e portanto dispensado de trabalho noturno (art. 56.º do DL 437/91).*

*Sendo assim, torna-se impossível elaborar horários para os outros enfermeiros, onde lhes seja proporcionado um descanso semanal a coincidir com sábado/domingo num período de 4 semanas tal como está na lei, ou a efetuarem outros turnos que não sejam tardes e noites.*

*Por conseguinte “a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional” ou “(...)a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores (...)” fica seriamente comprometida para os outros enfermeiros do serviço.*

*Enfermeira Chefe”.*

- 1.4.** Em 16.05.2016, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação à intenção de recusa do ..., nos seguintes termos:

*“Apreciação sobre a decisão do referido pedido n.º ...*

*Venho por este meio requerer horário fixo das 8:00 às 16:00 dias úteis conforme anexo do horário do Infantário incluindo dias de encerramento do mesmo. Isto porque é completamente, incompatível com o horário atual, e o pai é funcionário da mesma instituição a trabalhar por turnos. No pedido inicial já tinha sido requerido horário compatível com infantário dos meus 2 menores.”*

## **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 artigo

57.º 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”.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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/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.** Assim, no contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível compreendido entre as 08:00h e as 16:00h de segunda a sexta-feira.
- 2.8.** A trabalhadora faz menção a *“alteração do horário atribuído pela CITE”*, assim importa referir que a CITE apenas emite parecer prévio, sendo que cabe à entidade empregadora elaborar o horário ao/à trabalhador/a de acordo com a escolha deste/a.
- 2.9.** No âmbito do regime de flexibilidade de horário é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta 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 a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Neste contexto, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois o ... não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse

funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.11.** Por outro lado, a entidade patronal também adianta, enquanto fundamento à intenção de recusa, a existência de 1 enfermeiro com mais de 50 anos, dispensado de trabalho noturno. Refira-se que a situação não corresponde a fundamento bastante, tal como decorre do disposto no n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8/11, porquanto não se traduz numa obrigação, apenas podendo a dispensa ser autorizada desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.
- 2.12.** Saliente-se, ainda, que CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.
- 2.13.** Por fim, 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:

- 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 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 08 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES):**

*“A CGTP aprova o parecer mas considera que o conteúdo do ponto 2.12. deve ficar concluído em “indeferidos” porquanto a inserção do restante só pode causar confusão nos destinatários”.*