

## PARECER N.º 514/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 1696 – FH/2016  
Retificação

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 11.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira graduada a exercer funções no serviço de Cuidados Intensivos Pediátricos.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 22.09.2016, refere o que a seguir se expõe:

*“Exmo. Sr.*

*Presidente do Conselho de Administração do ...*

*Eu, ..., (...), com a categoria de enfermeira graduada a exercer funções no serviço de Cuidados Intensivos Pediátricos desde 2004, venho por este meio requerer o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares nos termos dos artigos 56.º e 57.º da lei n.º 7/2009 de 12/2009 do Contrato de Trabalho com os seguintes fundamentos:*

- *Sou enfermeira do quadro deste ... adstrita ao cumprimento de um horário por turnos, sujeito a rotação entre manhãs (8h-15h), tarde (14h.30-21h.30) e noites (21h-8h).*
- *Sou mãe de um filho menor atualmente com 7 anos que vive comigo em regime de mesa e habitação.*

- *O pai exerce igualmente atividade profissional, incompatível com os cuidados diários a prestar ao menor principalmente no acompanhamento do nosso filho.*

*(...)*

*Venho então assim, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar, direito constitucional consagrado no artigo n.º 59 da Constituição da República Portuguesa e ao abrigo dos supra citados artigos do Código do Trabalho requerer que me seja atribuído um horário flexível para acompanhamento de filho menor, horário esse que abaixo refiro.*

*Das 8h às 15h de segunda-feira a domingo, visto que a instituição que o nosso filho encerra às 19h30 em que teremos de pagar este prolongamento excepcional, o pai não tem possibilidade de o ir buscar à escola e vamos deixar de ter ajudas externas a que recorriamos anteriormente.*

*O presente pedido será extensível temporalmente até que ocorra o limite da idade do nosso filho previsto na lei n.º 7/2009.*

*Dado que não existe nenhum horário flexível a ser gozado presentemente e não abrirá o precedente no meu serviço, entendo que o meu pedido em nada afetará o seu normal funcionamento.*

*(...)"*

**1.3.** A 04.10.2016 a trabalhadora foi notificada, via mensagem de correio eletrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.<sup>a</sup> que, o pedido do horário flexível para assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho:*

*“A enfermeira desenvolve a sua atividade na Unidade de Cuidados Intensivos Pediátricos, serviço que pela sua especificidade e natureza intrínseca, exige uma componente altamente diferenciada, uma vez que os doentes graves, muitos mesmo em situação limite, são o objeto de trabalho do enf<sup>o</sup>. Neste contexto, a especialização, a perfeita articulação e diferenciação dos enfermeiros, implica vários anos de exercício para atingir performances de desempenho adequadas às exigências deste serviço, sendo que o tempo mínimo estimado de integração para ficarem aptos a assumir os cuidados aos doentes mais complexos é de 1 ano. O*

*serviço de Cuidados Intensivos Pediátricos, tem uma lotação de 6 camas, 2 das quais de isolamento e está dotado com 20 enfermeiros (limite mínimo para dar resposta ao rácio enfermeiro/doente necessário para boas práticas de enfermagem), de acordo com as indicações emanadas pela Ordem dos Enfermeiros no que concerne às “Normas para o Cálculo das dotações seguras dos cuidados de enfermagem”. A enf.<sup>a</sup> ... encontra-se então num serviço que labora por turnos e solicita um horário flexível, das 08 às 15h de 2.<sup>a</sup> feira a Domingo, o que à partida não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no serviço de Cuidados Intensivos de Pediatria. Assim, a atribuição de manhãs à Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ..., irá colidir com os direitos dos restantes enfermeiros, considerando que serão estes a assumir os turnos em falta, aumentando assim o n.º de turnos de tarde e noite e conseqüentemente a sua carga horária. Perante o exposto, porque coloca em causa o direito dos outros colegas a o direito dos doentes, não é possível de momento atribuir o horário flexível pretendido pela sr.<sup>a</sup> enf.<sup>a</sup>. Tentaremos contudo, elaborar o horário compatibilizando-o com o do marido, até ser possível uma solução de mobilidade interna.”*

**1.4.** Em 10.10.2016 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, de acordo com o que a seguir, sucintamente, se reproduz:

*“..., enfermeira, (...), a exercer funções nessa instituição, Polo do ..., no Serviço Cuidados Intensivos Pediátricos, requereu, a V. Ex.<sup>a</sup>, em 23 de setembro de 2016, autorização para passar a praticar horário flexível, subsumindo o pedido ao disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, isto porque tem a seu cargo um filho menor, de 7 anos de idade, que consigo vive, em comunhão de mesa e habitação.*

*E, nesse seu requerimento, atentas as circunstâncias conexas com o acompanhamento e cuidados inadiáveis a prestar, diariamente, ao seu filho, e ainda sem dispor de qualquer suporte de retaguarda, tanto mais que o outro progenitor não tem qualquer disponibilidade para tal, deixou expresso que pretendia praticar um horário entre as 08h e às 15h (semana de 35 horas), de segunda a domingo.*

*E dizia “...Dado que não existe nenhum horário flexível a ser gozado presentemente e não abrirá o precedente no meu serviço, entendo que o meu pedido em nada afetará o seu normal funcionamento...”.*

*Apresentou a prova documental que lhe foi exigida, tendo mencionado o horário escolar do seu filho, que poderá ser prolongado, exceccionalmente, mediante pagamento.*

*Mas o seu requerimento não foi acolhido, conforme lhe foi comunicado, por email, em 04.10.2016, pela Assistente Técnica da Gestão de Recursos Humanos, Dr.<sup>a</sup> ..., nos seguintes termos:*

*(...)*

*Isto posto e uma vez notificada da Decisão de indeferimento ao pedido solicitado conexo com o tema em assunto, vem oferecer a sua*

#### *APRECIACÃO*

*que faz nos termos seguintes:*

*1. A presente apreciação é tempestiva, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do Código de Trabalho (CT), do art.º 279.º, alíneas b) e e), do Código Civil: “... b) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, ...em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr; ...e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil seguinte...”.*

*2. No seu pedido inicial, a exponente foi clara e precisa em tudo quanto nele arguiu, entre outros e sobremaneira, que:*

- Tem um filho menor, de 7 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação;*
- Com absoluta necessidade do seu apoio maternal, assistencial e demais acompanhamento;*
- O outro progenitor não tem qualquer disponibilidade para tal, como demonstrou;*
- Não dispõe de qualquer suporte de retaguarda.*

*3. Requereu um horário entre as 08h e às 15h (semana de 35 horas), de segunda a domingo, por tempo indeterminado.*

*4. A fundamentação da recusa não se afigura ajustada à realidade e é, obviamente, exagerada.*

5. O Serviço, em que exerce funções, tem 25 enfermeiros, como constado horário, que se anexa, e não 20, como consta da fundamentação, num universo de mais de 2000, em que estão incluídos muitos enfermeiros habilitadas para aquelas funções, em todo ...
6. Por outro lado, não obstante ter um acréscimo de 5 enfermeiros, como diz "... porque coloca em causa o direito dos outros colegas e o direito dos doentes , a elaboração do horário, que se junta, não reflete esse tipo de "preocupações" ("em casa de ferreiro, espeto de pau"): será que os direitos dos enfermeiros e dos doentes são respeitados com uma jornada de serviço, como a atribuída à aqui Exponente, como consta no horário junto, logo no dia 1 de outubro corrente, sábado, de 13,30 horas, em jornada contínua? Que qualidade de serviço pode ser exigível, ao longo de toda a jornada?
7. Como a Exponente disse no seu pedido, "Dado que não existe nenhum horário flexível a ser gozado presentemente e não abrirá o precedente no meu serviço, entendo que o meu pedido em nada afetará o seu normal funcionamento".
8. E, efetivamente, assim é, existindo, no serviço, 25 enfermeiros para 6 camas, um representa, apenas, 4%.
9. E é nessa percentagem (4%) que o horário flexível pretendido (é para trabalhar, não para se ausentar) pode afetar a rotatividade dos turnos de 96% dos enfermeiros do serviço.
10. Confrontando o anexo horário para o corrente mês de outubro é fácil constatar que a fundamentação da recusa não condiz com a natureza dos princípios invocados.
11. Se, como se diz no "parecer", 20 enfermeiros (número, então, existente) são o limite mínimo para dar resposta ao rácio enfermeiro/doente necessário para as boas práticas de enfermagem, 25 enfermeiros (número atual - vd. horário junto) representam um acréscimo de 25% sobre esse mínimo.
12. Não são exigências imperiosas do funcionamento do Serviço que obstem à concessão do peticionado, nem se trata de um caso de impossibilidade de substituição da Exponente por esta ser indispensável.
13. A pretensão da Exponente tem proteção legal de variadas origens.
14. Com a devida vénia, transcreve-se o enquadramento jurídico do direito à atribuição do horário flexível do Parecer n.º 2/CITE/2016:

(...)

15. *É, também, vasta a jurisprudência nesse sentido e o ... já tem muitos pareceres da CITE, em situações em que a fundamentação das recusas foi considerada inadequada.*

(...)

20. *A Decisão, como acima se diz, não tem fundamentação minimamente consistente. Pelo que, e sob o devido respeito, vem a Signatária requerer a V. Ex.<sup>a</sup>, que, uma vez analisado o que acima se alegou, venha a determinar que lhe seja concedido o regime de horário flexível, nos termos inicialmente solicitados, de segunda a domingo das 08h00 às 15h00, com respeito pelos dias de descanso semanal e de descanso complementar, como é de lei.*

*Mais requer que seja dado cumprimento ao preceituado no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, pois que se está perante uma efetiva recusa do pedido formulado pela Signatária.*

*Espera deferimento.”*

## **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.º 1 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”.

**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

---

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

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. No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 15:00h de segunda-feira a domingo, até ao limite legalmente previsto.
- 2.7. É entendimento 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.
- 2.8. 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 eficazmente 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.
- 2.9. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ... 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.10.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados 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 requerente.
- 2.11.** De facto o ..., apenas indica que o serviço de cuidados intensivos pediátricos está dotado com um total de 20 enfermeiros/as. Contudo, não concretiza quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de enfermeiros/as que garantissem o funcionamento daquele serviço, ao qual afeta a trabalhadora ...
- 2.12.** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até que ocorra o limite legal previsto legalmente, isto é, até a criança perfazer os 12 anos de idade, é de referir que 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).

**2.13.** Saliente-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 com responsabilidades familiares ...
- 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 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**