

## PARECER N.º 624/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 2023 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 22.11.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós Cirúrgicos.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 21.10.2016, refere o que a seguir se expõe:

*“Eu, ..., (...), mãe de ..., Enfermeira na Unidade de ..., na Unidade de Cuidados Pós Cirúrgicos, venho solicitar a Vossa Excelência o exercido do direito concedido no Código do Trabalho, artigo 56.º horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, após término do horário de amamentação no próximo mês.*

*Face à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, venho requerer que me seja concedido a dispensa de horário noturno, permanecendo com o turno da manhã, das 8h às 16h30, de domingo a domingo, horário que eu já efetuo no serviço supracitado desde agosto de 2015, data do meu regresso da licença de parentalidade.”*

**1.3.** A 09.11.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir se transcreve:

*“Exma. Senhora.,*

*Em resposta ao seu requerimento datado de 19 de outubro de 2016 sobre o assunto em referência, rececionado por este ... no dia 21 de outubro de 2016, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e pelo fundamentos expostos nos pontos 4.º, 5.º e 6.º do seu requerimento, informamos que é intenção do ... recusar o seu pedido, com base nos seguintes fundamentos:*

*O presente parecer foi elaborado de acordo com a Nota Interna n.º ... de 2 de maio de 2014 contextualizando a atualidade, no que aos recursos de Enfermagem diz respeito.*

*O serviço UCPC (Unidade de Cuidados Pós-Cirúrgicos) é um serviço que recebe os doentes recentemente operados, sendo os cuidados prestados dirigidos a todos os doentes cirúrgicos no período perioperatório. Tem capacidade para diferenciar os cuidados através de monitorização hemodinâmica contínua, ventilação mecânica invasiva e não invasiva, gasimetria arterial e se necessário for, técnicas de depuração sanguínea extracorporal.*

*Para assegurar o normal funcionamento do serviço são necessários 13 enfermeiros.*

*É uma equipa jovem, com uma média de idades de 37 anos.*

*Os turnos praticados são de 12 horas e de 8 horas e têm a concordância de todo os elementos.*

*O roulement tipo deste serviço tem a seguinte estrutura:*

- Segunda a sexta-feira: 2 elementos de noite (exceção a noite de segunda-feira que tem 1 elemento à noite) 3 elementos manhã e 3 elementos à tarde;*
- Ao sábado: 2 elementos de noite, 2 elementos de manhã e 2 elementos à tarde;*
- Ao domingo: 1 elemento em cada um dos turnos.*

*De referir que o roulement deste serviço sofre alterações de acordo com a atividade do Bloco Operatório.*

*Considerando que:*

- 1 elemento deste serviço está de licença de gravidez de risco até dezembro pf. Este elemento irá continuar ausente do serviço pois entrará em licença de*

*maternidade até maio. Segue-se a licença de amamentação por mais cinco meses, a efetuar a turno da manhã;*

- É necessário garantir o direito à avaliação de Desempenho (...) de todos os elementos através do contacto funcional efetivo entre o avaliador e avaliado pelo tempo mínimo legal exigido na Lei n.º 7/2007 e Portaria n.º 242/2011;*
- Nos enfermeiros em ..., é necessário garantir que em cada quatro semanas um dia de descanso coincida com um sábado ou um domingo, de acordo com a Lei n.º 35/2014;*
- É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de sete dias, de acordo com a Lei n.º 7/2009 e Lei n.º 35/2014;*
- É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas entre dois períodos de trabalho consecutivos de acordo com a legislação aqui referida.*

*Neste contexto, por tudo o que já foi referido e reforçando o facto de ser uma equipa pequena e jovem não estão reunidas as condições para de acordo com o solicitado conceder à requerente o horário flexível com dispensa do horário noturno, (na pratica também não faz o turno da tarde), pois obriga o restante equipa a fazer as tardes e as noites e fins de semana em maior número, promovendo a desigualdade nas condições de trabalho ao impedir a compatibilização da vida profissional com a vida familiar e pessoal, num serviço em que o período de funcionamento é de 24 horas e 365 dias por ano, com trabalho por turnos.*

*Esta situação poderá desencadear a possibilidade dos outros oito elementos requererem também o artigo 56.º do Código do Trabalho (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e potenciar maiores assimetrias para quem o não possa fazer, trazendo mal-estar e tensão laboral.*

*Quanto à mobilidade interna, essa decisão a depender do Conselho de Administração, poderia acontecer se a profissional fosse substituída com a garantia da sua permanência no serviço até o seu substituto completar a integração.*

*São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste ..., que determinam a intenção de recusa do seu pedido.*

*Pelo que, nos termos e ao abrigo do n.º 2, 3 e 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. a decisão do ... de pretender recusar o seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível.*

*Nos termos do n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, pode V. Exa., querendo, apresentar, por escrito, a sua apreciação, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente carta.”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 14.11.2016, nos termos a seguir transcritos:

*“Exmos. Senhores,*

*Em resposta à notificação com a vossa referência ... de 8 de novembro 2016, venho por este meio exercer o meu direito de apreciação.*

*A justificação dada é apenas válida para o serviço onde exerço funções, não tendo recusado a possibilidade de mobilidade interna.*

*Desde 2003, data de admissão no ... e no referido serviço, e até a minha baixa de gravidez de risco em dezembro de 2014, nunca faltei e sempre estive disponível para alterações de horário com aviso inferior a 7 dias, convocações e desconvoações.*

*Acrescento que desde o meu regresso após o gozo da licença de parentalidade em agosto de 2015, fui dispensada de horário noturno. Não me parece que tenha sido um entrave a fazer os horários até à data.*

*Relativamente ao elemento que está de baixa por gravidez de risco até dezembro pf, ainda não existe data para o seu regresso já que poderá gozar licença de parentalidade alargada.*

*Esse elemento, após a sua primeira licença de parentalidade, não requereu dispensa de horário noturno e realizava roulement, nomeadamente manhã e tarde. Apenas não realizava noite.*

*Na prática, se me for concedido flexibilidade de horário, calharia apenas uma tarde ou uma noite a mais aos meus colegas por mês.”*

## **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”.

---

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

- 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.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora enfermeira solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido no turno da manhã, das 08:00h às 16:30h, de domingo a domingo.
- 2.8.** Neste contexto, importa referir que 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 nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido da trabalhadora a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes no ...

- 2.9.** Importa acrescentar que 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.
- 2.10.** Assim, esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá, então, 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.
- 2.11.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cuidados Pós Cirúrgicos do ... ou a impossibilidade de substituição da 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.
- 2.12.** 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.

- 2.13.** De acordo com a informação, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega a existência de ausências prolongadas, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos do serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de enfermeiros/as nos restantes turnos daquele serviço.
- 2.14.** 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 07 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**