

## PARECER N.º 666/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 2032 – FH/2016

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 23.11.2016 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 no Serviço de Medicina Interna II.

**1.2.** O pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário foi recebido pelo ... em 11.10.2016, tendo sido elaborado nos seguintes termos:

*“Sendo mãe solteira de uma menina de atualmente 4 anos, venho por este meio e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exa. a integração no horário diurno (das 08 horas às 13 horas e das 14 horas às 17 horas) de segunda-feira a sexta-feira, com início a 29 de outubro de 2016 e término a 07 de dezembro de 2023.*

*Mais venho solicitar a alteração para outro serviço desta instituição com menor carga física em virtude de me ter sido diagnosticada artrose bilateral sacroilíaca, tendo sido recomendada a evicção de esforços físicos e atividades com sobrecarga raquídea.”*

**1.3.** De acordo com o manuscrito, em 28.10.2016, a trabalhadora tomou conhecimento da intenção recusa do ..., nos termos que a seguir se transcreve:

*“Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira ..., no qual solicita flexibilidade de horário a realizar das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, de 2.ª a 6.ª feira, para*

*acompanhamento de filha menor, e ouvido o enfermeiro chefe do Serviço, sou da seguinte opinião:*

*Os Hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde.*

*Um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade de cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*

*A Enfermeira ... exerce a sua atividade num serviço de internamento onde é necessário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem. Verifica-se que no Serviço, existem atualmente cinco situações em que os horários são elaborados nos termos que a requerente se propõe, sendo três a usufruir horário para aleitamento e duas por doença. Nesta fase, o Serviço não pode acomodar mais horários com as condicionantes pretendidas. Salientamos que a mobilidade interna está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas são transversais a todos os serviços. Na presente situação acresce a dificuldade de a requerente apresentar uma proposta de horário rígido não deixando qualquer possibilidade de o flexibilizar.*

*Verifica-se também, que a maioria dos enfermeiros pretendem, com base na maternidade, e no fundamento invocado, executar horários diurnos, e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabiliza o normal funcionamento do ..., que tem obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*

*Acresce ainda ao já exposto, as implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legais previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante. Além de que, a aplicação da lei n.º 18/2016, de 20 de junho veio adicionar mais constrangimentos na realização das escalas, por objetiva redução do número de horas de cuidados de enfermagem disponíveis e a ausência de autorização da tutela para garantir a contratação de novos profissionais.*

*Voltamos a salientar que, sendo a enfermagem um setor profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.*

*Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho, as quais têm de ser rotativas, em regime de trabalho par turnos, por períodos de 24 horas, 7 dias por semana.*

*Perante este conjunto de situações, entendo que o interesse público de garantir a prestação de cuidados de enfermagem ininterruptos, se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que o pedido seja indeferido, nos termos do art.º 28.º, do Dec. Lei 248/2008, de 22/09, conjugado com o n.º 7 do Art. 56.º do Dec. Lei 437/91 de 08/11.”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, recebida pelo ... em 03.11.2016, nos seguintes termos:

*“..., enfermeira a exercer funções nesse hospital, no serviço de Medicina Interna II, em regime de contrato individual de trabalho, (...) vem expor e requerer a Vossa Excia o seguinte:*

- 1. A requerente é mãe de uma criança de 4 anos, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação (al.i do n.º 1 do artigo 57.º C. Trabalho).*
- 2. Até agora tem podido recorrer a um elemento da família alargada que lhe tem dado apoio na prestação de cuidados ao menor, o que permitiu conciliar a vida profissional com as exigências familiares.*
- 3. Todavia, tal apoio cessou em virtude da deslocação daquela familiar para Lisboa, o que altera completamente a situação.*
- 4. Vê-se, assim, obrigada a, ao abrigo da lei, nomeadamente do artigo 56.º do Código do Trabalho a declarar a sua pretensão a exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, de modo a poder conciliar o atendimento à criança com o seu desempenho profissional.*
- 5. Nos termos do n.º 2 do artigo em causa, propõe o cumprimento de um horário fixo, que poderá ter início às 8h, de acordo com as conveniências de serviço,*
- 6. É o superior interesse das crianças que constitui a razão de ser da lei que confere aos progenitores o direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

7. E é o próprio n.º 5 do citado artigo 56.º que considera que “constitui contraordenação grave a violação do disposto do n.º 1”, ou seja, do direito a trabalhar em regime de horário flexível”.

8. Conhecedora das dificuldades sentidas pelas instituições de saúde para conciliarem todos os interesses em presença, e atendendo à circunstância de a criança passar alguns fins de semana com o pai, vem manifestar a sua disponibilidade para, nesses fins de semana poder cumprir um ou outro turno, de acordo com as conveniências do serviço.

Face ao exposto, vem requerer a Vossa Excia o deferimento da sua pretensão.

(...)

Mais informo que não concordo com o parecer do pedido do horário flexível, solicitado dia 11.10.2016, pelo que solicito reavaliação do mesmo, atendendo ao ponto 8 deste requerimento.

Solicito envio para C.I.T.E. para apreciação e emissão de parecer.”

## 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

---

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

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 contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível compreendido no horário diurno, das 08:00 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 17:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira.
- 2.8.** 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 enquanto progenitor/a.
- 2.9.** Mais se refira que relativamente ao requisito insito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente.

- 2.10.** Quanto à intenção de recusa é pois 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 tal como implementados 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.
- 2.11.** Nestes termos, do alegado pela entidade empregadora 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 ou que seja indispensável ao serviço.
- 2.12.** Tendo em conta que o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado na entidade empregadora a 11.10.2016, o ... tinha até dia 31.10.2016, inclusive, para notificar a intenção de recusa à trabalhadora, tendo feito a comunicação em 28.10.2016, isto é, dentro do prazo estabelecido pelo artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Todavia, verificando-se a intenção de recusa, a trabalhadora apresentou, ainda que extemporaneamente, a apreciação à intenção de recusa em 03.11.2016. Ainda assim, o ... tinha até dia 07.11.2016, inclusive, para remeter o processo à apreciação da CITE, o que só fez em 21.11.2016, ou seja, ultrapassando o prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. c) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos *“se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área*



*da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.”.*

- 2.15.** Não obstante, refira-se ainda que, 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.
- 2.16.** De salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, como é o caso em apreço, 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 dos direitos 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 ..., estando o pedido aceite nos seus precisos termos.

**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 21 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.**