

## PARECER N.º 471/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
Processo n.º 1247 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 09.08.2017, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 11.07.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, *enfermeira a exercer funções no Serviço de ... do ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho* expor e solicitar, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A trabalhadora é mãe de uma criança com a idade de 13 meses, nascida a ...-05-2016.*

- 1.2.2. *O identificado filho integra o agregado familiar da trabalhadora, vivendo com este em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa;*
- 1.2.3. *O pai do menor, casado com a trabalhadora e também integrante do agregado, é ...no Serviço de ... do mesmo ... onde a Requerente trabalha, trabalhando por turnos nos períodos das 9h00 às 16h00 e das 16h00 às 23h00, inclusive aos Sábados, Domingos e Feriados;*
- 1.2.4. *Ficou deliberado pelo número 3.2. do PARECER N.º 122/CITE/2017 “recomendar ao referido ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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, designadamente, atribuindo à trabalhadora com responsabilidades familiares, sempre que possível e pelo maior número de vezes, os horários compatíveis com as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como evocadas”.*
- 1.2.5. *Se nos meses de Março, Abril e Maio a Enfermeira Chefe teve em consideração o referido PARECER, fazendo coincidir horários, permitindo passar um maior número de horas conjuntas (pai e mãe) com o menor, em comunhão de mesa e habitação conforme um casal casado, verificou-se no mês de JUNHO e está-se a verificar no corrente mês de JULHO (consultar documento 1 a 5) um atentado à vida conjunta do casal, particularmente com o menor, parecendo que este é filho de um casal divorciado com guarda partilhada, que “ora agora está com a mãe, daqui a pouco troca com o pai e*

*ainda, pelo meio, está com os avós”, provocando a instabilidade de rotinas de vida diária no menor, e conseqüentemente o seu bem-estar emocional/mental. No mês de JULHO nem sequer dois dias seguidos de descanso estão contemplados, em comunhão a três.*

- 1.2.6.** *O filho da trabalhadora frequenta aulas de iniciação ao meio aquático, na Piscina ..., desde os 6 meses de idade, aos Domingos de Manhã (só existem classes para bebés aos fins de semana), vendo-se inúmeras vezes impossibilitado de as frequentar e dar continuidade à atividade de desenvolvimento cérebro-motora, dado que é necessária a presença óbvia de um progenitor.*
- 1.2.7.** *Ora, o exposto, viola de forma flagrante os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Crianças, onde se postula que os “Estados partes reconhecem à criança o direito a um nível de vida suficiente de forma a permitir o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social” reconhecendo os pais como os responsáveis pelo assegurar das “condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança” e preconizando que os “Estados partes devem tomar as medidas adequadas para ajudar os pais (...) a realizar este direito. ’*
- 1.2.8.** *Nos meses anteriores a JUNHO foi possível à aqui requerente, em termos objetivos, trabalhar durante os fins de semana, particularmente quando estes colidiam com aqueles em que o marido também trabalhava, dado que puderam contar com a disponibilidade dos avós paternos, que asseguraram os cuidados ao neto. No entanto, por questões de reorganização da vida dos avós paternos, esta disponibilidade cessou, não existindo qualquer rede*

*de suporte familiar nem institucional que assegure a guarda e os cuidados básicos do menor durante o período de fim-de-semana.*

- 1.2.9.** *Considerando o aludido nos pontos anteriores, a trabalhadora tem a estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas e as 16 horas. Este horário permitirá por um lado que fiquem assegurados os cuidados ao menor, e por outro, que seja aumentado o tempo de permanência conjunta do agregado familiar nuclear (trabalhador, marido e filho comum).*
- 1.2.10.** *A trabalhadora, em função da indisponibilidade manifestada anteriormente pelo Serviço em praticar o horário pedido e em virtude incumprimento do compromisso de flexibilidade antes assumido pelo mesmo, já formalizou junto da Direção de Enfermagem do ..., no passado mês de MARÇO, a transferência para um Serviço distinto. Tal pedido, por razões que se desconhecem e aos quais a trabalhadora é alheia, ainda não foi efetivado.*
- 1.2.11.** *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido se inicie no próximo dia 14 de Agosto de 2017 e perdure até o filho da Requerente completar os 12 anos, o que ocorrerá em 24.05.2028”.*
- 1.3.** Em 31.07.2017, a entidade empregadora indefere o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora requerente com base na informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*
- 1.3.2. *Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Chefe, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “Apesar do parecer do CITE n.º 122/2017 recusar o pedido dos funcionários, até ao final de maio foi possível não só a trabalhadora praticar o horário das 8-16 e 12-20h como pretendido, mas também conciliar os descansos com o cônjuge.*
- 1.3.3. *No período de férias (a partir de junho) dadas as restrições existentes para a elaboração de horários, manteve-se o horário das 8-16 e só não foi possível conciliar os horários em dois turnos de fins de semana, por forma a um dos progenitores assegurar o acompanhamento do menor.*
- 1.3.4. *O serviço manterá a disponibilidade de conjugar os horários com os do cônjuge sempre que possível. “*
- 1.3.5. *A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;*
- 1.3.6. *Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de ...;*

- 1.3.7. *Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*
- 1.3.8. *Analizando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa o horário de trabalho semanal a praticar, nos dias úteis, de segunda a sexta-feira das 8 horas às 16 horas;*
- 1.3.9. *A trabalhadora informa até quando pretende usufruir deste regime de horário até o seu filho menor perfazer 12 anos de idade, especificamente, 24 de maio de 2028;*
- 1.3.10. *A trabalhadora declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o mesmo;*
- 1.3.11. *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins de semana constitui um sério prejuízo para este ....*
- 1.3.12. *Acresce informar que existem 94 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*
- 1.3.13. *Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.*
- 1.3.14. *O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
- 1.3.15. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os*

*hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

*1.3.16. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

*1.3.17. Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

*1.3.18. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

*1.3.19. Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo - a grande maioria - considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

*1.3.20. Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades*

*orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...”.*

**1.4.** Em 04.08.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, que reitera, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“É com enorme estupefação, e pensa mesmo que se tratou de algum lapso na leitura dos horários e da tabela anexa ao pedido, que a trabalhadora assiste à justificação do indeferimento, nomeadamente o ponto 4 da referida comunicação, onde a Sra. Enfermeira Chefe, ..., se pronunciou “no período de férias (a partir de Junho) dadas as restrições existentes para a elaboração de horários, manteve-se o horário das 8-16 e só não foi possível conciliar os horários em dois turnos de fim- de-semana, por forma a um dos progenitores assegurar o acompanhamento do menor.”*

**1.4.2.** *Ao contrário dos meses anteriores não existiu qualquer pedido prévio do horário do pai, por parte da Sra. Enfermeira Chefe do Serviço, logo, a preocupação em assegurar o acompanhamento do menor é mera poesia formal na justificação;*

**1.4.3.** *No mês de Junho, em 4 fins de semana possíveis, a mãe trabalhou todos os fins-de-semana. Em Julho, em 5 fins de semana possíveis esteve escalada para trabalhar todos os fins de semana, no entanto conseguiu uma troca a 22 de Julho com uma colega, no sentido de ser possível ter um fim de semana livre, o que a obriga a trabalhar 8*

*dias seguidos (de 30 de Julho a 6 de Agosto), como forma de a pagar;*

- 1.4.4.** *Na realidade, apenas foi possível conciliar em 2 fins de semanas, em 9 possíveis, os horários e não o contrário que só não foi possível conciliar os horários em dois turnos de fim de semana;*
- 1.4.5.** *Na continuação dos meses de Junho e Julho, o mês de Agosto também é o exemplo da não conciliação de horários e mesmo até da não coincidência do período de férias, vendo-se a trabalhadora obrigada a iniciar férias 5 dias depois do marido, por conveniência do serviço”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a*

*tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.*

**2.2.1.** 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”.*

- 2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.
- 2.3. Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**