

**PARECER N.º 492/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1329-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 25.08.2017, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro » Enf. ... Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes: 1. Em 27 de julho de 2017, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc.s n.ºs 1 a 5]. 2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º .../17/..., de 11/08/2017 [Doc. n.º 6]. 3. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Doc.s n.ºs 7 e 8]. 4. Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa. dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas. 6. Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) cumpre-me informar que proponho a recusa de horário pretendido, expondo as atuais condições do Serviço de ..., A*

*lotação do Serviço é de 22 camas de internamento, sendo que a dotação atual da equipa de Enfermagem é de 15 elementos. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem assegura a prestação de cuidados aos doentes internados, 24h/dia 365 dias/ano. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N2, manifestamente insuficiente ao determinado pelo Regulamento 533/2014 — Diário da Republica n° 233/2014, série II de 2014/12/02. Por este facto recorre-se a horas extraordinárias para colmatar esta carência e assiste-se ao acumular de horas nos horários mensais. /-Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de recursos humanos de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... é indispensável que a Sra. Enfermeira em causa mantenha o regime de horário por turnos. A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidades dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins-de semana durante as quatro semanas.” [Doc.s n.ºs 9 e 10]. 7. Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo. 8. Considerando as necessidades de um ..., desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo. 9. 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. ; 10 .0 ... tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento. 11. Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ..., de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. 12. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno. 13. 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. 14. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem. 15. 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. 16. Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras. 17. Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços. 18. 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 ... . 19. Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último mês, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º 11]. 20. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à Enfermeira ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ... .*

- 1.1.1** Em 27.07.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve:

*“Exma. Senhora Diretora do Serviço de Recursos Humanos do ... .., ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., com o n.º Mecanográfico ..., residente na Rua ..., vem expor e requerer a V. Exa. o seguinte: 1. A ora Exponente é mãe solteira, tendo um filho de 9 meses de idade, de nome ..., que carece do apoio da sua mãe. 2. O filho da Requerente está inscrito na creche ..., encontrando-se a frequentar a sala de 1 ano. O horário de funcionamento desta Instituição é de 2.ª a 6.ª feira, das 07.45h, às 19:00h (conforme declaração em anexo). 3. O agregado familiar da Requerente é composto, apenas, pelo seu filho, ... (conforme declaração em anexo). 4. O pai da criança, ..., reside na rua ....., em .... Trabalha na empresa ..., como ..., o que implica trabalhar aos fins-de-semana e/ou noites, de acordo com a aleatoriedade própria do seu mercado de trabalho (declaração em anexo). 5. Assim, a Requerente tem a necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de 2.ª a 6.ª feira, entre as 08:00h e às 16:00h (Turno da Manhã). Deste modo, a requerente pretende que o acompanhamento do filho se possa efetivar, garantindo sempre a presença de um dos progenitores fora do horário da creche, incluindo aos fins-de-semana. 6. Para os devidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até que o filho, ..., complete 12 anos de idade. 7. Com base no disposto no artigo 59º, nº 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa (CRP) a Requerente tem direito a praticar um horário de trabalho compatível com a vida familiar. 8. Aliás, princípio esse regulado em sede do artigo 212º, nºs 1 e 2, al. b) do Código do Trabalho (CT). 9. Por outro lado, no âmbito do regime jurídico de maternidade e paternidade estão consagrados direitos fundamentais, incluindo o direito à prática de horários de trabalho flexíveis por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares (cfr. Artigos 35º, 56º e 57º do CT). 10. Está-se em presença de um direito fundamental da criança em que a maternidade integra um valor social eminente consubstanciado na protecção efectiva devida ao seu filho menor de 9 meses de idade. Aguarda deferimento ..., 26 de Julho de 2017”*

**1.1.2.** Em 16.08.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.08.2017, conforme se transcreve:

“ A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio ao filho menor, com 9 meses

de idade, e com os fundamentos invocados no doc.s n.ºs 1 a 5, que se juntam. 2 - A trabalhadora requer" (...) horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de 2.ª a 6.ª feira, entre as 08:00h e as 16:00h (Turno da Manhã). (...)" 3 - A trabalhadora está vinculada a este ... mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (Cfl, [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 e junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro e 08/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas. 4 - Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: " (...)A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e ,N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentea/internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos. Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com as direitos de igualdade e equidades dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins-de semana durante as quatro semanas." (Doc.s n.ºs 6 e 7). 5 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso:

#### II- Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa:

- O horário de trabalho semanal a praticar;
  - Que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;
  - Que pretende usufruir este regime de horário até a menor perfazer 12 anos de idade.
- 2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ... . 3 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte: 4 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte: 5 - Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde

Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo. 6 - Considerando as necessidades de um ..., desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo. 7 - 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. 8 - O ... tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento. 9 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os ..., de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. 10 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno. 11 - 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. 12 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem. 13 - 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. 14 - Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro actual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras. 15 - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços. 16 - 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 ... 17 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior. A Técnica Superior ....

- 1.1.2** Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa em 18/07/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 23/07/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 22.07.2017, conforme sumariamente se transcreve:
- " (...) Venho recorrer pelo indeferimento concedido ao meu pedido. Em razões que estão apresentadas na apresentação inicial, sem qualquer acréscimo e neste sentido peço que se dê seguimento ao pretendido".

## 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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *" políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *" tomar medidas mais*

*eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres" (Considerando 12), e de garantir que "o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho de 9 meses que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *" das 8h às 16h, de 2ª a 6.ª ( turno da manhã), até que o filho complete 12 anos de idade"*.
- 2.10.** A trabalhadora ..., vive em regime monoparental, apenas com o seu filho, menor de um ano.
- 2.11.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: "A lotação do Serviço é de 22 camas de internamento, sendo que a dotação atual da equipa de Enfermagem é de 15 elementos. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem assegura a prestação de cuidados aos doentes internados, 24h/dia 365 dias/ano. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N2, manifestamente insuficiente ao determinado pelo Regulamento 533/2014 — Diário da República n.º 233/2014, série II de 2014/12/02. Por este facto recorre-se a horas extraordinárias para colmatar
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

esta carência e assiste-se ao acumular de horas nos horários mensais. Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de recursos humanos de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... é indispensável que a Sr.ª Enfermeira em causa mantenha o regime de horário por turnos. A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos. "

- 2.12.** De acordo com o referido pela entidade empregadora, não é possível aferir quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., ou quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a conceção do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, com base na simulação de horários junto ao processo com indicação de 5 equipas num total de 16 trabalhadores/as.
- 2.13.** A entidade empregadora refere ainda " Permite assim inferir que o interesse da própria colide com o direito dos doentes e igual tratamento nas 24 horas diárias (...) constata-se com base neste vago argumento a insuficiente concretização dos condicionalismos e assim da sua não demonstração, que obstem à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.
- 2.14.** Esclareça-se que é doutrina unânime 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<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

- 2.15.** Assim, e 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 corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar 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. elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do

---

3

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.<sup>4</sup>.

- 2.17. Por último, é dito pela entidade patronal *"Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de cuidados de enfermagem". Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último mês, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º 11]. 20. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à Enfermeira ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ... "* na verdade, a empresa não consegue fundamentar que a trabalhadora seja insubstituível, trazendo apenas argumentos genéricos, não prova que o serviço não se efectuará sem a presença da mesma.

---

<sup>4</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *"Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho , a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário."*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ...a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRAS DA – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP).**

**“A CGTP- CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

***“ A CGTP aprova o Parecer n.º 492/2017, no entanto considera que no ponto 2.16, do mesmo, deve apenas referir-se o texto do Acórdão, atendendo a que o conteúdo aí referido pode causar confusão nos destinatários/as.”***