

**PARECER N.º 510/CITE/2017**

**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 1354/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 04.09.2017 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 ....

**1.2.** Em 02.08.2017 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“Eu, ..., enfermeira, (...), a desempenhar funções no serviço de ..., com horário de trabalho de 40 horas semanais, venho por este meio solicitar horário flexível das 8 às 16:00 horas, nos dias úteis da semana, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho/parentalidade mediante condições e fundamentação que enuncio:*

*a) Tenho uma filha atualmente com 4 meses (cópia do cartão de cidadão em anexo) que vive em regime de comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento. Frequenta a creche (...). Com o meu horário atual (trabalho por turnos) não é possível dar o devido acompanhamento de que ela necessita.*

*b) O meu marido, enfermeiro exerce funções nesta instituição, no serviço de ..., trabalhando por turnos. Este tipo de horário dificulta o direito a usufruir da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*c) Vivo longe do meu núcleo familiar mais próximo (pais, sogra e restante família) sem qualquer rede de apoio que garanta suporte, acompanhamento e apoio à minha filha.*

*d) Pretendo usufruir do horário por mim solicitado com início a 4 de setembro de 2017 até a minha filha completar 12 anos de idade.*

*A necessidade de não trabalhar por turnos prende-se com o facto de achar que tenho o direito de usufruir de um horário ajustado, na medida do possível, que me permita dar o acompanhamento devido à minha filha menor de 12 anos.”*

**1.3.** A 18.08.2017, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação, nos termos a seguir transcritos:

*“(…)*

*4 - 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 16 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 N-2, 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 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.*

*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.*

*Dado que o marido da requerente é Enfermeiro nesta instituição sempre que possível iremos tentar conciliar os horários praticados por ambos.” (Doc.s n.5 3 e 4).*

*(...)*

*II –Conclusão*

*(...)*

*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.*

*(...)*

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

*“Exma. Senhora Diretora,*

*Em resposta à v/comunicação melhor identificada em epígrafe, venho apresentar a minha apreciação relativa à decisão de indeferimento do pedido de horário flexível que oportunamente apresentei.*

*Assim, após cuidada análise dos fundamentos apresentados na referida decisão, não me posso conformar, uma vez que a mesma limita o exercício de um direito fundamental legalmente previsto, em desrespeito do princípio da igualdade (artigo 24, ponto 3, alínea b do código de trabalho), pondo em causa o direito ao acompanhamento e participação no desenvolvimento da minha filha, atualmente com 4 meses de idade (proteção na parentalidade, artigo 35, alínea p, código do trabalho).*

*Não me conformo pelos seguintes motivos que passo a enumerar:*

*1- O que pretendo é exercer um direito legalmente previsto, para situações como aquela em que me encontro atualmente e que fundamentei devidamente no requerimento inicial. Não se trata de um capricho mas de um direito consagrado na lei da Constituição da República Portuguesa. Por isso mesmo, não colide nem deve ser valorado desfavoravelmente ou comparado a eventuais direitos de terceiros.*

2- Por outro lado, o direito de que pretendo usufruir não deve ser prejudicado pelo facto de, a ser aprovado o horário por mim proposto ser motivo de "sobrecarga" dos restantes colegas (ponto 4 do enquadramento). A argumentação manifestada da decisão por vós tomada, para mim, é insuficiente e não contempla qualquer conflito de interesses. Os restantes elementos da equipa trocam muitas vezes entre si e fazem os ditos turnos que vossa excelência diz que os sobrecarregam, por interesse próprio ou para colmatar necessidades imperiosas do serviço. Além disso, o que pretendo é poder usufruir de um horário flexível das 8 às 16 horas, turno da manhã, todos os dias da semana, o que perfaz 40 horas semanais. Com isto não me excluo da equipa, logo não sobrecarrego a mesma.

3- O horário que me proponho desempenhar não prejudica a entidade patronal, uma vez que o que peço não é um regime especial, mas sim um horário que é praticado em muitos serviços desta instituição sem prejuízo dos utentes. Neste sentido, manifesto a minha total disponibilidade em ser transferida para esses referidos serviços, caso no meu serviço atual seja incomportável praticar este tipo de horário.

4- Também não entendo a razão pela qual o gozo de um direito "até à data autorizado" a outros trabalhadores, como afirmado no ponto 16 da decisão de indeferimento do meu pedido, não me possa ser concedido a mim. Este indeferimento faz-me acreditar que o princípio da igualdade esta a ser violado, pois em situações idênticas é tomada uma decisão diferente.

5- Relembro que o que está em causa é também o direito da minha filha de 4 meses, com as contingências que são peculiares nesta fase do seu desenvolvimento, de usufruir de um acompanhamento familiar que esta a ser posto em causa com a vossa decisão.

Nestes termos, reitero o pedido que oportunamente por mim foi requerido, para que me seja aplicado um horário flexível das 8 às 16 horas, de forma a poder usufruir de um horário ajustado ao acompanhamento da minha filha menor de 12 anos. Motivos expostos e devidamente fundamentados no requerimento inicial."

## **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/a trabalhador/a, 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.º1 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

recepção 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

---

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

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.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** 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.



- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a sexta-feira entre as 08:00h e as 16:00h, até que a criança perfaça os 12 anos de idade.
- 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.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.11.** O mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.12.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com



responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.13.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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 da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.14.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- Com efeito, o ... não alega de forma clara 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.
- 2.15.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quais os turnos/horários existentes naquele serviço, quantos/as são necessários/as no serviço 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 trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço.
- 2.16.** De acordo com a intenção de recusa notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares a entidade empregadora alega a existência de ausências prolongadas relativas a amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, 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.

- 2.17.** De referir que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 2.18.** Não obstante o anteriormente exposto, importa esclarecer que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “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”.
- 2.19.** 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 protecção 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 ....
- 3.1. 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 27 DE SETEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**