

## PARECER N.º 692/CITE/2021

**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 2917 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.11.2021, 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 27.10.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é Enfermeira Especialista na Unidade de Gestão Integrada da Mulher e da Criança nos Serviços de Internamento e Consulta Externa de Obstetrícia.
  - 1.2.2. Que é titular de um contrato individual de trabalho sem termo e que pretende um trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para prestar assistência aos

seus filhos gémeos menores de 12 anos, nascidos a 30.03.2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

- 1.2.3. Que o seu cônjuge, trabalha como enfermeiro na mesma Instituição, em regime de turnos, no Serviço de Imagiologia.
- 1.2.4. Requer o horário nos dias úteis entre as 8 horas e as 19 horas, podendo realizar o turno da manhã e/ou da tarde, mas com o limite de saída no turno da tarde às 19 horas, com folgas aos fim de semana, feriados e tolerâncias, garantindo o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 35 horas, em média de cada período de 4 semanas.
- 1.2.5. Pretende que o horário acima citado se inicie a 01/12/2020 e termine a 30/03/2032, quando os filhos perfazem 12 anos de idade.
- 1.3. O Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, face, designadamente ao parecer da Sr<sup>a</sup>. Enfermeira Diretora, de 08.11.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“No Serviço de Obstetrícia são realizados partos, vigilâncias do estado pré e pós-parto e tantos outros procedimentos diferenciados na área de obstetrícia. A equipa é restrita a elementos que são peritos nesta área, Enfermeiros Especialistas na Carreira de Enfermagem e como tal, remunerados tal como o enquadramento legal em vigor indica. Ora, face a esta diferenciação os procedimentos realizados pelos elementos desta equipa, não podem ser feitos por qualquer outro Enfermeiro do ..., de forma a não colocar em causa o risco de saúde da grávida, recém-nascido ou puérpera. Por todos estes motivos, dificilmente são substituídos por outros quaisquer elementos.*”

- 1.3.2.** *A Sr<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> requerente é Enfermeira especialista, auferi como tal e pretende-se que colmate as necessidades assistências para as quais a instituição também investiu na formação da colaboradora. Ao executar apenas este horário, irá colocar a evidencia de turnos a descoberto já no mês de dezembro, impossíveis de serem colmatados por outro qualquer colega de Enfermagem. A respetiva Chefia de Enfermagem disponibiliza-se para continuar a ajustar as necessidades de horário da profissional, as necessidades do Serviço, de forma a proteger e respeitar o acompanhamento dos menores. Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam comprometidos os direitos laborais dos restantes elementos do serviço, sendo que, nos períodos de maior desgaste, férias e épocas festivas que ocorram em dias de semana, a profissional nunca desempenharia funções.*
- 1.3.3.** *Face ao volume de profissionais que o ... já detém nesta tipologia de horário, em caso de imperiosa necessidade do serviço, de forma a não comprometer os cuidados seguros das utentes internadas, e sempre que existam turnos a descoberto porque os restantes colegas também não conseguem colmatar esses turnos todos, os turnos desconfortáveis deverão ser distribuídos na mesma proporção por quem reúne as mesmas condições, garantindo o direito da oportunidade a todos os que solicitarem horário flexível.*
- 1.3.4.** *Mesmo que existam obrigatoriedades de turnos por parte do restante progenitor, no Serviço onde o mesmo exerce a sua atividade, esclarece-se que nos domingos por exemplo, raramente se encontra escalado. De forma a poder acompanhar melhor também os seus progenitores, poderá deixar ou reduzir as prevenções, que é uma atividade que é mencionada para fundamentar a atribuição do horário*

*flexível da mãe, mas que, em bom rigor, não é obrigatória, ou seja, apenas lhe é atribuído se o colaborador se mostrar disponível para a mesma. Se se libertar das prevenções, o progenitor poderá acompanhar mais o crescimento dos menores, possibilitando a alocação da profissional requerente, num turno, num ou outro dia de fim de semana/feriado ou tolerância, de forma a não prejudicar tanto este serviço, altamente diferenciado.*

- 1.3.5.** *Infelizmente ainda nos encontramos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a recente situação pandémica, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de enfermagem é constituída por enfermeiros peritos e especialistas, pelo que não são substituíveis por outros.*
- 1.3.6.** *De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr<sup>a</sup> Enfermeira em causa, se articule planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, tal como já tem acontecido, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva Chefia de*

*Enfermagem e UGI inerente, a qual a profissional esta afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento”.*

- 1.4. Em 15.11.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa da entidade empregadora, reiterando o seu pedido de horário flexível e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
  - 2.1.2. Para que o 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 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, 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.** Com efeito, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do ...
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, alegando que o horário pretendido pela trabalhadora deixa a descoberto alguns turnos já no mês de dezembro, não refere quais e quantas horas desses turnos ficam a descoberto, face aos meios humanos necessários e disponíveis no serviço em causa.

### 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 ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço em causa do ...
  
- 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 EM 7 DE DEZEMBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**