



## PARECER N.º 115/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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  
Processo n.º 257 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23/2/2015, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Por carta datada de 29/1//2015 e recebida pela entidade patronal a 2/2/2015, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Solicito que me seja facultado um horário com a seguinte flexibilização: sequência de turnos a começar em dia a combinar com a chefia do serviço de forma a conciliar com o horário de trabalho por turnos do meu marido: T N N M M T N F F F; sendo que M – 8/16h30m; T – 16h/23h; N – 22h30/8h30;*
- 1.3. Por email datado de 16/2/2015, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a notificação do despacho de recusa do horário com os seguintes fundamentos:
  - 1.3.1. *Este ... na área da prestação de serviços de enfermagem dispõe de 29 serviços de internamento de doentes de diversas especialidades com 580 camas, cujos utentes, com as mais variadas patologias, necessitam dos cuidados de*



*enfermagem a qualquer altura do dia ou da noite.*

**1.3.2.** *Os horários de trabalho efetuados em cada um dos serviços foram ajustados às necessidades dos utentes, com o objetivo de manter uma cobertura na assistência específica de enfermagem, de 24 horas, 365 dias/ano.*

**1.3.3.** *As contratações de pessoal e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação destas necessidades pelo que, para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos enfermeiros aos horários, pelo que não poderá este hospital encerrar ou diminuir o nível de cuidados ou de camas porque não tem enfermeiros suficientes para garantir a assistência em período noturno, feriados ou aos fins de semana.*

**1.3.4.** *Considerando o supra exposto e tendo em conta o elevado número de horários diurnos já atribuídos de acordo com os seguintes motivos:*

- Ao abrigo da parentalidade, nos quais se incluem os decorrentes dos art.º 56.º e 57.º;*
- Os relativos a dispensa de trabalho noturno por amamentação até um ano de idade da criança — art.º 47º;*
- Dispensa de trabalho noturno por situações de risco clínico em gravidez art.º 37.º*
- Situações associadas a doenças oncológicas e outras com indicação clínica:*
- Atribuição de estatuto trabalhador estudante.*
- E ainda as situações de gravidez em curso que irão usufruir obrigatoriamente da dispensa de trabalho noturno até à idade de 1 ano da criança, que são muitas e que terão prioridade.*

**1.3.5.** *Face à missão prioritária deste ... - tratar doentes a qualquer hora do dia e da noite - conhecida da requerente aquando da sua admissão, não obstante ser o acompanhamento materno também uma missão primordial da mãe, este ... não*



*pode conceder o pretendido.*

- 1.4. A trabalhadora remeteu ao empregador a sua apreciação em carta datada de 20/2/15, recebida em 6/2/15, em que afirma:
  - 1.4.1. *Segundo o meu ponto de vista a resposta inicial via mail não é adequada ao meu pedido, uma vez que me proponho a efetuar todos os turnos necessários (Manhãs/Tardes/Noites) para manter a cobertura na assistência específica de enfermagem, de 24 horas por dia e 365 dias/ano, logo de acordo com os termos da lei, a recusa deveria ter sido fundamentada baseada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço, o que não foi aqui apresentado, nem na reunião presencial de 18 de fevereiro.*
  - 1.4.2. *O meu pedido prende-se apenas com a alteração da sequência de turnos e não com a abolição de qualquer turno ou de qualquer dia da semana/ano. Os motivos alegados, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário por mim requerido ponha em causa as exigências imperiosas ao funcionamento do serviço.*
  - 1.4.3. *Os turnos por mim propostos não violam qualquer regra definida pelo Código do Trabalho.*
  - 1.4.4. *Esta situação (trabalhar 7 dias seguidos sem folgas) também já se passou em horários anteriores e tal foi aceite pela chefia do meu serviço, não constituindo qualquer problema até à data.*
  - 1.4.5. *Na sequência que proponho apenas teria que realizar 7 dias seguidos de trabalho, uma vez a cada 28 dias, em média (tal como se pode verificar num*



*horário exemplo que coloquei em anexo ao meu pedido).*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, al. b) 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. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4. Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *entende-se 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.*
- 2.5. 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;*



- *Declarar que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a.*
- 2.6.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora não requer um horário de trabalho, mas *uma sequência de turnos*. Na apreciação, vem dizê-lo de forma explícita nos seguintes termos: *o meu pedido prende-se apenas com a alteração da sequência de turnos*.
- 2.9.** A entidade patronal apresenta como justificação *que para manter as atividades existe uma matriz definida na afetação dos enfermeiros aos horários*.
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem dizer que os turnos por si propostos não violam qual regra legal.

- 2.11.** No presente processo de emissão de parecer prévio à recusa de horário flexível, a questão que se deve colocar não é a de saber se a sequência de turnos proposta é ou não legal, mas sim, a de saber se o pedido da trabalhadora se enquadra ou não naquilo que é um horário flexível, tal como se encontra regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Diz o n.º 2 deste artigo:  
*Entende-se 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.*
- 2.13.** No n.º 3 do mesmo artigo estabelece-se que o horário flexível é *elaborado pelo empregador*, cumprindo as regras definidas nas suas alíneas.
- 2.14.** Ora, daqui se depreende que, no regime de horário flexível se permite que o/a trabalhador/a indique, dentro do período normal de trabalho diário, as horas do seu início e termo. Todavia, é à entidade patronal que compete a determinação do horário de trabalho em concreto, dentro dos períodos indicados pelo/a trabalhador/a.
- 2.15.** Acrescente-se que, tal como decorre do artigo 212.º, n.º 1, é ao empregador que compete a definição do período de funcionamento.
- 2.16.** Ou seja, é competência do empregador definir a organização e o funcionamento da empresa ou do serviço, e é por isso também que o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho identifica como únicas razões suscetíveis de fundamentar a recusa de um pedido de horário com vista à conciliação, aquelas que possam afetar de forma significativa esse funcionamento, sendo, pelas consequências maléficas que podem provocar, qualificadas como *razões imperiosas*.



**2.17.** Portanto, o horário de trabalho flexível deve ser pedido/elaborado dentro do período de funcionamento ou da organização de turnos existente, cuja definição compete à entidade patronal.

**2.18.** Assim, considera-se que se justifica a recusa do pedido, visto que o mesmo não foi feito de acordo com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, a trabalhadora não fez um pedido de horário de trabalho, mas um pedido de sequência de turnos.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., formulado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, 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 18 DE MARÇO DE 2015**