

## PARECER N.º 313/CITE/2015

**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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 830 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 12.06.2015 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ...

**1.2.** A trabalhadora apresentou no ... um pedido de horário flexível, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., (...) Enfermeira, (...), a exercer funções no Serviço de ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho (...) com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho um filho de 16 meses que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*(...)*

*Atualmente, tanto eu como o meu marido, estamos adstritos ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h — 15horas), Tarde (15h — 22horas) e Noites (22h — 8h) de segunda-feira a domingo, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis e durante o horário noturno.*

*Por tudo acima descrito venho pedir que me seja atribuído um horário flexível. Estou disponível a fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sábado das 8h às 19h, mediante as necessidades do serviço, em qualquer serviço deste Hospital até que o meu filho complete 12 anos. (...)"*

- 1.3.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa ao seu pedido nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)*

*Por outro lado, a Senhora Enf.<sup>a</sup> ..., enfermeira da área da Urgência, ao pedir horário das 08h às 19h, pede um horário que não coincide com nenhum dos turnos praticados no serviço, havendo horas sobrepostas com outros colegas (às 15h entra uma nova equipa ficando horas sobrepostas até às 19h) e deixando horas de cuidados por assegurar (ex. 19h às 22h30). Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.*

*(...)*

*- No Serviço de Urgência, pelos "picos de procura", o rácio de enfermeiro no turno da tarde (18) é superior ao do turno da manhã (16) e ao do turno da noite (15);*

*7º Os Enfermeiros Chefes, na elaboração dos horários devem ter em consideração as competências específicas de cada enfermeiro, bem como a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, os horários de amamentação, a gravidezes, as situações de doença com recomendações do Serviço de Saúde Ocupacional, a idade superior a 50 anos, etc.*

*(...)*

*O Serviço a que a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... pertence é composto por uma equipa de noventa (90) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde existem já muitas das limitações na elaboração do horário, como as supra citadas.*

*Importa também referir que, na elaboração do seu horário pode não haver turnos coincidentes com os do seu cônjuge e haver pelo menos uma hora de intervalo entre os turnos dos progenitores.*

(...)

*Importa notar que a Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., requer o seu horário flexível até o filho completar 12 anos de idade.*

(...)

*Na verdade, pedidos como o presente exigem um enfrentamento justo mas firme, sob pena de, pela projeção que reporta para o futuro, afetar a atual Direção de Enfermagem, o atual Conselho de Administração e, como é fácil intuir-se, até dos órgãos dirigentes futuros.*

(...)

*Tentaremos contudo, elaborar o horário com o maior número possível de turnos das 08h às 15h30, sempre salvaguardando as necessidades imperiosas do Serviço de ...*

(...)

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.<sup>a</sup> ...”*

**1.4.** Da apreciação feita pela trabalhadora, lê-se o que a seguir se expõe:

“(...)

*4- No documento enviado via email, em resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário, há referência à possibilidade de realização de turnos não coincidentes com os do meu cônjuge com o intervalo de uma hora entre turnos. Ora, a proposta apresentada não satisfaz as exigências das responsabilidades familiares enquanto trabalhadora com filho menor, uma vez que, mesmo colocando turnos diferentes, estes poderão sobrepor-se.*

*5- Isto porque, para garantir a continuidade dos cuidados inerentes à profissão, irá existir sempre uma sobreposição do turno anterior com o turno seguinte. Tal facto torna extremamente difícil assegurar o acompanhamento do menor, se ambos os pais trabalharem em regime de turnos (...).*

(...)

7- *Perante a situação supracitada, apresentei a minha proposta à entidade patronal, que pretendia que fosse acolhida, pois é a que melhor se adequa à salvaguarda dos interesses da criança.*

8- *No Serviço de ... existe já um horário flexível por motivos semelhantes aos por mim invocados, A recusa do meu pedido constitui uma discriminação para com a minha família.*

*(...)*”.

## 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 trabalhador, 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.º 1 do art.º 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 receção 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>

---

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

- 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 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/a 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora flexibilidade de horário de “ *segunda a sábado das 08h às 19h*”.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta 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 for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Na verdade, a entidade empregadora, neste caso, apesar de apresentar 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 a trabalhadora insere-se num dos turnos praticados no centro Hospitalar e pretende um horário de segunda-feira a sábado, perfazendo as horas para as quais foi contratada. Além disso, a entidade empregadora, não concretiza, em sede de intenção de recusa, 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.

- 2.10.** Todavia, refira-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 proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 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 ...
- 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 4º 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**