

## PARECER N.º 329/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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 869 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 19/06/2015, do HOSPITAL ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de Gestão de Obstetria/Ginecologia, conforme se transcreve:

*“(...) Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:*

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 28/05/2015;*
- b) Fotocópia da informação da Enfermeira Responsável do Serviço de Obstetrícia;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º 1294 de 02/06/2015 e despacho exarado do Conselho de Administração a 11/06/2015;*
- d) Fotocópia do n/ ofício nº 5429 de 12/06/2015;*
- e) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 16/06/2015. (...)”*

1.2. Por carta datada de 28/05/2015, recebida pela entidade empregadora no mesmo dia, conforme carimbo de receção desta data no próprio requerimento, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do

disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

*“(…) Exmo. Senhor*

*Presidente do Conselho de Administração do Hospital ...*

*..., enfermeira, a exercer funções no Hospital ..., com o (...), residente na Rua ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer à seguinte:*

*1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de nove meses, nascida a 4 de agosto de 2014.*

*2. Em virtude de possuir 1 filho menor de 12 anos, que é parte integrante do seu agregado familiar e necessita de acompanhamento e assistência, uma vez que o outro progenitor está ausente, frequentemente, por motivos profissionais, trabalhando inclusivamente por turnos, não lhe podendo dar apoio.*

*3. A sua filha ... frequenta o colégio ... que se encontra aberto de segunda a sexta-feira, entre as 7.30 horas e as 19h30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana, conforme declaração anexa.*

*4. Assim, estando a referida ..., praticamente dependente em exclusivo dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 16.30 horas.*

*5. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente, ..., complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 4 de agosto de 2026.*

*..., 28 de maio de 2015.*

*P.E.D.*

*A Requerente*

*(...)*

*Junta: a) Declaração do horário do progenitor*

*b) Declaração do horário de funcionamento do colégio onde está o filho da Requerente. (...)*

**1.3.** O Serviço de Recursos Humanos elaborou em 2.06.2015 a seguinte Nota informativa:

*“(...) 1. Por requerimento entregue a 28/05/2015, a Enfermeira mencionada em epígrafe, vem solicitar “... que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 16.30 horas.”.*

*2. A requerente tem direito, nos termos da lei ao que solicita.*

*3. De acordo com o art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar.*

*Regras do horário flexível:*

*a. 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h30m) do período normal de trabalho diário;*

*b. A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*

*c. Um intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*4. Face ao exposto, a especificidade dos horários de enfermagem, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.*

*No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE — Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma,*

*com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.*

*Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:*

*— Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 17106/2015), o trabalhador tem que ser informado por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

*— \* No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

*— \* O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação da CITE*

*— Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

*— \* Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*

*O presente requerimento não tem informação da Enfermeira Responsável do Serviço de Obstetrícia/Ginecologia.(...)”.*

**1.3.1.** Após despachos de reencaminhamento e pareceres da hierarquia relativamente ao pedido da trabalhadora, exarados nesta Nota Informativa, a entidade empregadora tomou deliberação de indeferir o pedido daquela com base na informação da Sra. Enfermeira Responsável do serviço da trabalhadora, Obstetrícia, como segue:

*“(...) O Serviço de Obstetrícia e Ginecologia possui um nível de especificidade e de alta complexidade. Foi definido estrategicamente que no serviço só devem desempenhar funções enfermeiras com o título de Especialistas em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica. A equipa de enfermagem é constituída por vinte e cinco elementos, sendo um elemento o Enfermeiro Responsável pelo serviço. O horário praticado é por turnos rotativos sendo elaborado por quatro semanas.*

*A distribuição de pessoal é feita diariamente, estando escaladas cinco enfermeiras no turno da manhã, quatro no turno da tarde e quatro no turno da noite.*

*Presentemente existem algumas particularidades, que têm de ser atendidas na elaboração do horário, nomeadamente duas enfermeiras que usufruem do horário de amamentação, sendo uma das enfermeiras a requerente. Estas enfermeiras praticam o horário das 9-15,30 e das 8-14,30 (o que se traduz na redução de 60 horas por cada horário de 4 semanas). Para que cada elemento usufrua deste horário, teve que se chegar a um acordo com as mesmas.*

*Ainda existem dois elementos de enfermagem que usufruem, um estatuto de trabalhador estudante, por estar a frequentar curso de pós licenciatura e outro de redução de horário também a frequentar curso de pós licenciatura.*

*É pertinente ainda referir que existem ainda sete pedidos de enfermeiras com mais de cinquenta anos de idade, que solicitaram dispensa de trabalho noturno, o que não se têm verificado uma vez que o serviço não o permite.*

*Existe ainda um pedido de uma enfermeira em 18/03/2015, a qual pede também dispensa de trabalho noturno, ou seja horário flexível, cuja prestação de trabalho compreenda nos dias úteis de segunda a sexta.*

*O pedido que a enfermeira faz interfere, com todos os pedidos já existentes, colocando em causa a elaboração de uma escala de horário que não comprometa a qualidade e quantidade dos cuidados prestados.*

*Face ao exposto venho por este meio propor que este pedido seja indeferido.*

...

*04/06/2015 (...)*”.

- 1.4.** A trabalhadora, notificada em 12.06.2015 desta intenção de recusa, conforme assinatura em protocolo do hospital, veio apresentar a apreciação no dia 16.06.2015, conforme se reproduz:

*“(...) Exmo. Senhor*

*Presidente do Conselho de Administração do*

*Hospital ...*

*..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Obstetrícia/Ginecologia, com o n.º mecanográfico ..., com base na vossa decisão de recusa de atribuição de horário compatível com as suas responsabilidades familiares, na sequência de pedido*

*que dirigiu a V. Exa, vem reiterar o seu pedido, com os seguintes fundamentos:*

*- A requerente esclarece que o horário solicitado (8h-16h) pretendeu ir ao encontro do horário normalmente praticado nos serviços de internamento, correspondendo ao turno da manhã. Sendo atualmente difícil conciliar o horário com o pai da menor, igualmente enfermeiro nesta instituição, a exercer funções em regime de horário rotativo/turnos de segunda a domingo e cujos respetivos horários programados implicam muitas vezes sobreposição de turnos com a requerente, tornado incompatível a atividade profissional e os necessários cuidados à bebé, pelo que se torna absolutamente imprescindível um horário fixado em dias úteis e durante o período diurno (8h-16h) para um dos pais da menor.*

*- O horário requerido é a única forma de permitir assegurar os cuidados à menor sem transtornos, dado que ambos os progenitores trabalham aos fins de semana e feriados, altura em que o colégio se encontra fechado.*

*- Embora a requerente esteja neste momento a gozar dispensa diária para amamentação, com isenção de trabalho noturno, das 20h às 7h do dia seguinte, revela-se extremamente difícil a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar, sendo que as folgas da requerente e do pai da criança não são, por isso, nos mesmos dias, com prejuízo para a dinâmica familiar e saudável desenvolvimento da menor.*

*- Prevê-se ainda o agravamento da situação acima referida aquando do término da dispensa diária para amamentação, por ocorrer conseqüente sobreposição de horários de entrada e de saída dos pais em cada turno (a passagem de turno), tornando totalmente incompatível assegurar a presença de um dos pais com a bebé. A impossibilidade de coordenar os horários rotativos com os horários do infantário, nomeadamente na saída do turno da tarde e entrada para o turno da noite, são igualmente motivos de grande preocupação, uma vez que, a requerente não encontra solução para manter os cuidados à menor nestes períodos, sem que lhe seja possível praticar o horário proposto.*

*- Sendo um dos fundamentos da atual recusa, o facto de o serviço não comportar mais enfermeiros em horário fixo, a requerente encontra-se na disponibilidade*



*para ser transferida para qualquer serviço da instituição, onde possa assegurar o horário pretendido. Nomeadamente, para o serviço das Consultas externas, onde a requerente tem conhecimento que a enfermeira chefe já solicitou um enfermeiro com especialidade em Saúde Materna e Obstetrícia.*

*- Tendo em conta os pontos supramencionados, a requerente solicita a reavaliação da situação e o parecer favorável ao pedido de horário das 8h às 16h em dias uteis ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho com efeitos imediatos e com a duração até ao dia 4 de agosto de 2026, data em que a sua filha perfaz 12 anos*

*Pede e espera deferimento (...)."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores", nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.
- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
- 2.3.** Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.4.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles

direitos com uma menor "densidade constitucional", em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, "...o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares."

- 2.5.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.6.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.7.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.



- 2.8.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.9.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- "Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar."
- 2.10.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.11.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 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".
- 2.12.** 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo declarado: *“(...) possuir 1 filho menor de 12 anos, que é parte integrante do seu agregado familiar e necessita de acompanhamento e assistência, uma vez que o outro progenitor está ausente, frequentemente, por motivos profissionais, trabalhando inclusivamente por turnos, não lhe podendo dar apoio (...)”*, o filho menor encontra-se *“(...) praticamente dependente em exclusivo dos cuidados da Requerente (...)”* pretendendo efetuar o horário com a amplitude diária das 8h às 16:30 horas.
- 2.16.** A entidade empregadora veio recusar o pedido da trabalhadora com base, nomeadamente, na especificidade e complexidade das funções exigidas, da equipa de enfermagem ser constituída por vinte cinco elementos, um deles Enfermeiro Responsável pelo serviço, o horário ser praticado por turnos rotativos

elaborado por quatro semanas. Diz ainda a entidade empregadora que a distribuição é feita diariamente, escalados cinco enfermeiros no turno da manhã, quatro no da tarde e 4 no da noite. Mais duas estão em horário de amamentação, um é a trabalhadora ora em causa, traduzindo-se este direito na redução de 60 horas por cada 4 semanas. Indica ainda que existem três enfermeiros com o estatuto de enfermeiro estudante cuja redução de horário não é mencionada, sete com mais de cinquenta anos de idade às quais lhes foram indeferidas dispensas de trabalho noturno, e uma enfermeira que também terá pedido dispensa de trabalho noturno.

**2.17.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.18.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o pedido da trabalhadora ponto 1.2. do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora ponto 1.3. que a CITE reconhece e valoriza, não obstante, conclui-se como não suficientemente fundamentadas razões que possam comprovar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado suficiente e concretamente que o horário

requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento ou/e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de Gestão de Obstetrícia/Ginecologia do Hospital ...

**3.1.2.** Recomendar que o Hospital ... proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, facilitando 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 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.**