

## PARECER N.º 52/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.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 40 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 09.01.2015 do ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi formulado nos termos que a seguir se transcrevem:
  - 1.2.1. *“1. ..., (...) Enfermeira no serviço da Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente da unidade ..., com o número mecanográfico ..., vem requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (...)*
3. A requerente desempenha funções, no serviço UCIP da unidade de ..., em regime de horário rotativo: 1º turno – 08h00 às 16h30, 2º turno- 16h00 às 00h00 e 3º turno- 23h30 às 08h30.

4. A requerente é mãe de uma filha de 8 anos, a ... e de um filho com 5 anos, o... Ambos vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

(...)

8. Pela dificuldade em zelar pelos menores nomeadamente no período do 2º turno e 3º turno e atendendo que o 1º turno, com o horário das 08h00 às 16h30 é o que melhor permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar os seus filhos, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de 2ª feira a 6ª feira, perfazendo as 40 horas semanais.

9. Pelo acima exposto, a requerente pretende que o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que ambos os seus filhos completem os 12 anos de idade conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

(...)

**1.3.** A intenção de recusa enviada à trabalhadora compõe-se do que a seguir se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Em resposta ao seu requerimento (...) e pelos fundamentos expostos nos pontos 4º, 5º e 6º do seu requerimento, informamos que é intenção do ... recusar o seu pedido, com base nos seguintes fundamentos:*

- *À data solicitada, e de acordo com a Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros de maio de 2014, esta unidade deve ter como Dotações Seguras – 23 enfermeiros;*

- *A equipa é constituída por 23 enfermeiros (mais dois enfermeiros afetos à ambulância de Suporte Imediato de Vida) a dezembro de 2014.*
- *Para assegurar o normal funcionamento desta unidade a estrutura da escala de serviço para a cobertura das 24 horas é elaborado afetando – 4 enfermeiros para o turno da noite (23h30-08h30), 4 enfermeiros para o turno da manhã (08h00-16h30) e 4 enfermeiros para o turno da tarde (16h00-24h). A rotatividade de horário mensal é elaborado obedecendo a um roulement de nove (Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Descanso, Noite, Noite, Descanso) e a um roulement de sete (Manhã, tarde, Tarde, Descanso, Noite, Noite, Descanso), esta unidade apresenta a particular característica de que a distribuição da equipa pela jornada diária de trabalho por turno é de 33,3% colocando assim a fasquia da necessidade de afetar 66,6% aos turnos da Tarde e Noite, deixando só 33,3% para o turno da Manhã.*

*Caracterização da (in)disponibilidade dos enfermeiros para efetuar a cobertura das 24 horas a dezembro de 2014;*

- *Uma enfermeira que amamenta com isenção de trabalho noturno e por turnos, a usufruir já de concessão de horário flexível ao abrigo do art.º 56.º (...) só faz turno da manhã de segunda a sexta-feira;*
- *Dois enfermeiros a beneficiar de Estatuto Trabalhador-Estudante, tendo sido atribuído flexibilidade de horário para frequência das aulas;*
- *Uma enfermeira com horário flexível concedido ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 – só faz turno da manhã de segunda a domingo.*
- *Duas enfermeiras em Licença de Parentalidade (...);*
- *Duas enfermeiras que em janeiro de 2015, ao abrigo do art.º 60.º, alínea a) (...);*

- *Seis enfermeiros que pelo facto de estarem afetos em 40% (...) da sua atividade mensal à ambulância de Suporte Imediato de Vida, têm o seu horário mensal inicialmente elaborado pelo Enf.º Responsável (...);*
- *16 enfermeiros para a realização do roulement atrás mencionado;*

*Considerando que:*

- *Nos enfermeiros em RCTFP, é necessário garantir que em cada quatro semanas que um dia de descanso coincide com um sábado ou um domingo (...);*
- *É necessário garantir um dia pelo menos um dia de descanso a cada período de sete dias (...);*
- *É necessário garantir o direito à Avaliação de Desempenho (...);*
- *É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas entre dois períodos de trabalho consecutivos (...);*

*(...)*

*Neste contexto, sendo necessário como atrás demonstrado, existir no mínimo 16 enfermeiros para assegurar o normal e mínimo funcionamento do serviço e até que as condições atrás referidas se alterem não estão reunidas as condições de acordo com o solicitado conceder o horário flexível das 08:00 às 16:30 de segunda a sexta-feira.*

*(...)"*

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

*"(...)*

..., (...), vem reforçar a necessidade de prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(...)

A requerente em dezembro de 2014, solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, com o horário das 08h00 às 16h30, semanalmente de 2ª feira a 6ª feira, perfazendo as 40 horas semanais. Isto pelo prazo máximo legal, ou seja, até que os seus dois filhos completem os 12 anos de idade conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

O horário solicitado é o período que melhor permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar os seus filhos.

A requerente tomou conhecimento a 02 de janeiro de 2015 que lhe foi negado o seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível e vem reforçar a necessidade de prestar trabalho nesse regime, pelo bem dos seus filhos.

(...)

O facto de já existirem enfermeiros a usufruir de horário flexível concedido ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, faz questionar a requerente se também ela não tem o mesmo direito, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Não serão conflitos de direitos de idêntico valor?

(...)”

## 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>

**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:

---

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

- 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/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 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 o horário *“das 08h00 às 16h30, semanalmente de 2ª feira a 6ª feira”*.
- 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, apesar de apresentar razões 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 o Centro Hospitalar não concretiza 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.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

### **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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**