

## **PARECER N.º 51/CITE/2016**

**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 116 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 19.01.2016 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.** O pedido apresentado pela trabalhadora, deu entrada no ... a 18.12.2015, nos termos que a seguir se transcrevem:  
*“..., (...), vem por este meio solicitar autorização superior para que lhe seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível fundamentado na necessidade de acompanhamento mais próximo da sua filha menor (2 anos) e de conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal, já que o seu cônjuge exerce a sua atividade laboral a uma distância de 30 Km da residência e da escola da filha e em regime de isenção de horário com períodos de trabalho diários prolongados e indeterminados, o que limita a sua capacidade de acompanhamento nesta responsabilidade familiar.*  
*Em respeito pelo articulado nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que prevê este direito, e atendendo às características e necessidades específicas do serviço onde exerce funções, solicita o seguinte:*

- que o seu horário passe a ser organizado numa plataforma horária entre as 8:00h e as 23:00h;

- que o mesmo seja preferencialmente elaborado de segunda a sexta feira, de forma a poder acompanhar a sua família uma vez que o seu cônjuge desenvolve também a sua atividade profissional nesta mesma plataforma;

Declara também, sob compromisso de honra, que a sua filha, menor de 12 anos, vive com ela em comunhão de mesa e habitação.

(...)

**1.3.** A intenção de recusa notificada a 06.01.2016 e recebida pela trabalhadora requerente a 08.01.2016, compõe-se do que a seguir, sucintamente, se transcreve:

“(..)

4- Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: (...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., cumpre-se informar que proponho a recusa do horário pretendido, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Responsável ... Saliento que o ... funciona 24h/dia 365 dias/ano e face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.

Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de N nos dias úteis e M,T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as 4 semanas (cfr. doc. 4, que se junta).

(...)

II – Conclusão

1- Analisando o requerimento apresentado a trabalhadora declara que vive em comunhão de mesa e habitação

2- *A trabalhadora refere o período durante o qual pretende usufruir do horário flexível, ou seja, até que a filha complete 12 anos de idade;*

3- *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite constitui um sério prejuízo para este ...*

*(...)*

11- *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

12- *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

13- *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

14- *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo – a grande maioria – considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

15- *Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

*(...)*”.

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 11.01.2016, como de seguida se transcreve:

*“...,(...) acusa receção da notificação de decisão de indeferimento do pedido de horário flexível por si apresentado no passado dia 14 de dezembro de 2015, exercendo por este meio a possibilidade de pronúncia sobre a mesma.*

*Atendendo aos fundamentos invocados e que concorreram para a decisão de indeferimento em epígrafe, será pertinente fazer referência aos seguintes pontos, a saber:*

*1- O pedido de flexibilidade de horário apresentado observa os limites e condições dispostos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*

*2- O pedido em referência em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à realização de 40 horas semanais;*

*3- Na realidade concreta e atual do serviço em que exerce funções nenhum enfermeiro usufrui deste regime de horário e, do total de 28 enfermeiros da equipa, apenas 2 (Enfermeira Responsável e Enfermeira Coordenadora) realizam horário fixo, encontrando-se os restantes em roulement, pelo que considera não estarem desta forma em causa os direitos e a segurança dos doentes, bem como a continuidade dos cuidados de enfermagem invocadas na proposta de recusa;*

*4- Por muito considerar e respeitar os direitos dos seus pares, apresentou uma plataforma bastante alargada e balanceada com a sua vida familiar, pelo que também não considera estar em causa a organização do seu horário dentro da plataforma solicitada, desde que se respeite naturalmente o disposto nos pontos 2 a 4 do artigo 56.º da referida Lei. Exemplo disso, foi a realização do seu horário numa plataforma bem mais curta (das 8:00h às 16:00h) nos meses de julho e agosto de 2015, por necessidade do próprio serviço (Licença de Férias e Ausências por Incapacidade Temporária para o Trabalho), sem registo de qualquer prejuízo para os doentes ou pares nesse mesmo período;*

*5- A sua diferenciação técnica e científica decorrente dos 10 anos de experiência na área dos cuidados à pessoa em situação crítica não deverão impedir o exercício do direito à melhor conciliação da vida profissional com a vida e responsabilidades familiares, motivo pelo qual colocou à consideração superior a transferência para outro serviço em que tal fosse possível, a qual reitera nos precisos termos;*

6- Neste seguimento e atendendo ao ponto n.º 15 da Conclusão da Informação n.º ... (...), que reúne os diferentes pareceres da entidade empregadora, “Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...”, não pode compreender o fundamento da recusa do seu pedido.

Face ao exposto, mantém integralmente as disposições iniciais do seu requerimento.

Aproveita ainda o ensejo para anexar nova cópia do Atestado Comprovativo de Agregado Familiar/Residência, por verificar que a mesma se encontrava incompleta no Processo que lhe foi remetido.

(...)”.

## 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/a trabalhador/a 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:
- 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

---

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



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 um horário de trabalho flexível *“numa plataforma horária entre as 8:00h e as 23:00h (...) preferencialmente elaborado de segunda a sexta 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.** Assim, diga-se que a entidade empregadora não apresentou razões que demonstrem exigências imperiosas do seu funcionamento, nem se verifica objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados com a autorização do horário pretendido por aquela trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis naquele serviço em concreto.
- 2.10.** Todavia, refira-se, ainda, 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 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 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**