

## PARECER N.º 281/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
Processo n.º 716 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 04.05.2017, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 04.04.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de enfermeira no Serviço de ..., vem requer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem solicitar a Vossa Excelência flexibilidade de horário, nos termos do expressamente previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por razões familiares que me impossibilitam de trabalhar no horário por turnos.*
  - 1.2.2. *A circunstância de ter uma filha com 22 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação única, exclusivamente ao meu*

*cuidado, pois sou mãe solteira e encontro-me sem família nesta cidade, até ela completar doze anos de idade a 03-05-2027.*

- 1.2.3.** *Sou funcionária desta instituição há 22 anos, nunca faltei a não ser por razões de intervenções cirúrgicas, até ter ficado grávida com 45 anos de idade, tive gravidez de risco. Sempre fiz o horário que a Instituição necessitou sem colocar qualquer objeção nos Serviços de ... onde permaneci cerca de cinco anos e no serviço de ... .*
- 1.2.4.** *Com o objetivo de conciliar as minhas responsabilidades familiares com a atividade profissional, Enfermeira ... com horário de 35 horas e, mostrando compreensão relativamente às questões organizacionais e funcionais do Serviço e da Instituição, proponho que me seja facultado um horário compatível com o turno da manhã das 08h00 às 16h30, distribuídos durante a semana de segunda a sexta-feira, incluindo os feriados que ocorram neste período evitando gastos acrescidos à instituição e conflito laboral.*
- 1.2.5.** *Mantenho-me disponível para mobilização para outro serviço onde me possa ser facultado este tipo de horário. Mais informo que dentro do horário normal de funcionamento da creche onde tenho a minha filha de segunda a sexta-feira das 07h30 às 19h30".*
- 1.3.** Em 21.04.2017, a entidade empregadora dá conhecimento à trabalhadora do indeferimento do pedido de horário flexível apresentado por esta e confirma os fundamentos constantes da informação da Enfermeira Diretora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira ..., no qual solicita flexibilidade de horário a realizar das 8h00 às 16h30, de 2ª a 6ª feira, para acompanhamento de filho menor, e ouvido o enfermeiro Chefe do Serviço, sou da seguinte opinião:*
- 1.3.2. *Os Hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana.*
- 1.3.3. *Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde.*
- 1.3.4. *Um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade de cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*
- 1.3.5. *A Enfermeira ... exerce funções num serviço de internamento, onde é necessário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem. O Serviço não tem condições para acomodar horários com as condicionantes pretendidas. Salientamos que a mobilidade interna está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas são transversais a todos os serviços.*
- 1.3.6. *Acresce ainda a dificuldade que resulta do facto de a maioria dos enfermeiros pretendem, com base na maternidade e no fundamento invocado, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabiliza o normal funcionamento do ..., que tem*

*obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*

- 1.3.7.** *Ao já exposto, será de considerar as implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legalmente previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante. Além de que, a aplicação da lei n.º 18/2016, de 20 de junho veio adicionar outros constrangimentos na realização das escalas, por objetiva redução do número de horas de cuidados de enfermagem disponíveis e onde as restrições, por força dos sucessivos ..., não nos tem permitido obter a totalidade das contratações para repor as horas de cuidados de enfermagem em falta.*
- 1.3.8.** *Voltamos a salientar que, sendo a enfermagem um sector profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.*
- 1.3.9.** *Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho, as quais têm de ser rotativas, em regime de trabalho por turnos, por períodos de 24 horas, 7 dias por semana.*
- 1.3.10.** *Salientamos ainda a informação disponibilizada pelo SGRH de que a requerente acumula funções privadas desde 2011.*
- 1.3.11.** *Assim, e perante este conjunto de situações, entendo que o interesse público de garantir a prestação de cuidados de enfermagem ininterruptos, se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que, nesta fase, o pedido não seja atendido, nos termos*

*do art.º 282.º, do Dec. Lei 248/2008, de 22/09, conjugado com o n.º 7 do Art.º 56.º do Dec. Lei 437/91 de 08/11.*

*1.3.12. Sugerimos que a requerente recorra à ... para uma ... que exerça a sua atividade de 2ª a 6ª feira, em período diurno”.*

1.4. Em 26.04.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. “A requerente já não acumula funções privadas desde Janeiro de 2013, conforme documento entregue no SGRH no dia 22/04/2017.

1.4.2. Mais informa que já recorreu à ... para o ... o que não foi viável por decurso de concursos.

1.4.3. Finalmente salienta-se que, conforme V. Exas. expressamente já referiram, existem outros enfermeiros que trabalham com base no regime de horário flexível nesta Instituição. Ora, visto que assim é, não podem recusar atribuir mais horários flexíveis aos trabalhadores que preencham os requisitos previstos na lei, sob pena de se verificar um tratamento desigual e discriminatório entre os trabalhadores da mesma instituição, o que manifestamente a lei proíbe”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. 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”.*

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.*

**2.2.1.** 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”.*

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

**2.3.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do*

Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. 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 ... 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 no serviço onde trabalha.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 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 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.