

## **PARECER N.º 837/CITE/2023**

**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 nº CITE-FH/4172/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.08.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de Enfermeira Especialista nesta organização.

**1.2.** A 10.06.2023, deu entrada, na entidade empregadora supra identificada, requerimento da trabalhadora a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível de acordo com as informações:

- Mãe de uma criança de 9 meses;
- Com a qual vive em comunhão de mesa e habitação;
- Cujo outro progenitor labora com isenção de horário;
- Pede 2.º turno, das 8h às 16h30, somente aos dias úteis, uma vez que não qualquer rede de suporte familiar nem, por isso, com quem deixar o menor aos fins-de-semana.

**1.3.** Em 25.08.2023, a trabalhadora foi notificada da Intenção de Recusa (IR), via eletrónica, com os seguintes fundamentos:

*«Na qualidade de enfermeira adjunta, tenho a informar o seguinte:*

- 1. A equipa de enfermagem do Serviço de ..., distribuída por dois pisos na Unidade de ..., dispõe de um número insuficiente de profissionais para responder as diferentes e complexas atividades assistenciais;*
- 2. O Serviço apresenta um elevado histórico de recurso a trabalho suplementar por absentismo, situação que tem originado grande desgaste na equipa de enfermagem;*
- 3. O Serviço tem neste momento 37 enfermeiros com restrições de horário, situação que compromete a equidade na distribuição de turnos pelos profissionais de segunda a domingo;*

4. A flexibilidade de horário pretendida irá colocar a descoberto os turnos da tarde e noite, comprometendo a prestação de cuidados de saúde;
5. Face ao exposto e de modo a que não resultem graves prejuízos para o serviço, concordo com a decisão da superior hierárquica em não conceder o horário flexível».

[Pela Enfermeira Adjunta, em 21.08.2023]

«[...] após análise dos recursos da equipa de enfermagem e da dinâmica do Serviço de ..., somos de informar o seguinte:

- A equipa de Enfermagem é atualmente constituída por 101 enfermeiros para a prestação de cuidados [linha ilegível];
- 10 Enfermeiras com FH já atribuído;
- 6 Enfermeiras com dispensa para amamentação (sendo que cinco só fazem manhãs);
- 9 Enfermeiras ausentes por gravidez de risco ou no gozo de licença parental;
- 1 Enfermeiro de baixa médica prolongada;
- 6 Enfermeiras com o estatuto de Trabalhador-Estudante (carecendo, para o efeito, de sexta-feira e todo o dia de sábado);
- 3 Enfermeiras isentas do turno da noite devido à idade ou por indicação médica; e
- 4 Enfermeiras que não fazem o turno da noite durante a semana.

A chefia do Serviço, na elaboração do horário da equipa de Enfermagem, tem que atender a vários normativos legais, nomeadamente:

- Elaborar os horários de trabalho de acordo com as necessidades do Serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores;
- Todos os turnos devem ser assegurados pelo número mínimo de enfermeiros, distribuídos do seguinte modo - Turno da manhã 19 de semana e 18 ao fim de semana, turno da tarde 18 enfermeiros e turno da noite 14 enfermeiros;
- Distribuir justa e equitativamente os turnos entre todos os trabalhadores;
- Atribuir de acordo com o contrato de trabalho dos trabalhadores, folga ao sábado e/ou domingo num período previsto na lei;
- Entre cada turno tem que ser respeitadas as 11 horas de intervalo para descanso do trabalhador;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de seis dias consecutivos;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de 40 horas por semana;
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais de 10 horas consecutivas;
- Deve ser proporcionado a todos os trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família.

Pelo apresentado, existem 37 trabalhadoras (dos 101 da equipa) com constrangimentos de horário, o que faz com que seja difícil atender a todos os seus pedidos. Destes trabalhadores, 12 tem pedidos para trabalhar apenas o turno da manhã durante a

*semana, para uma dotação de 19 enfermeiros para este turno, deixando a descoberto os turnos da noite e tarde e aos fins de semana (neste caso qualquer turno), este facto levava a reduzir os recursos de enfermagem, o que não é possível, pois a vida dos doentes é colocada em risco.*

*Assim, pelo apresentado refere-se que será muito difícil atender ao pedido da requerente [...]*

*Deste modo o horário será elaborado de acordo com os normativos legais acima enumerados, os turnos que fica rem a descoberto serão distribuídos equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes, de modo a poder atender as necessidades de todos os trabalhadores e as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço».*

[Pela Enfermeira Coordenadora, em 18.08.2023.]

**1.4.** Na mesma data em que é notificada da IR, a requerente solicita ao ... que o seu processo seja remetido à CITE.

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já referenciados.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização

profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente solicita o horário do 2.º turno, das 8h às 16h30, apenas aos dias úteis.

**2.17.** O objetivo do requerido é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de 9 meses, uma vez que o outro progenitor labora com isenção horária.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure, é o limite legal, i.e., o 12.º aniversário do menor – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** A trabalhadora refere expressamente que reside com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** O pedido reúne, pois, todos os requisitos legais obrigatórios, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, vide, da Enfermeira Adjunta, baseia-se em falta de pessoal, nomeadamente, ao facto de o Serviço onde a requerente presta funções dispor «de um número insuficiente de profissionais para responder às atividades», tendo neste momento 37 enfermeiros com restrições horárias, do universo de 101. Donde, «a flexibilidade de horário pretendida irá colocar a descoberto os turnos da tarde e noite, comprometendo a prestação de cuidados de saúde» do Serviço que a trabalhadora integra.

**2.22.** Ora, sucede que, de acordo com informação prestada pela Enfermeira Coordenadora, de entre os/as colegas da requerente com restrições horárias, estão «10 enfermeiras com horário flexível já atribuído».

**2.23.** Pelo que, de acordo com o princípio da igualdade de tratamento do local de trabalho postulado na lei (artigo 24.º e seguintes do CT), rejeitar o solicitado pela ora requerente representaria uma violação grosseira desse normativo.

**2.24.** Com efeito, perante uma situação como a descrita pelos superiores hierárquicos da requerente, o que há a fazer é aplicar a teoria da rotatividade, consistente em ratear o(s) turno(s) que esteja(m) saturado(s) por todos/as os/as titular(es) ao seu gozo, retirando a todas as pessoas que tenham direito ao horário flexível (e que o tenham solicitado) na mesma medida, para que a percentagem daquilo que dele aproveitam seja a mesma. Só assim se respeita o princípio da igualdade de tratamento no trabalho.

**2.25.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**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 com responsabilidades **familiares** ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 27 DE SETEMBRO DE 2023**