

PARECER N.º 342/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro

Processo n.º 960 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de obstetrícia/Puerpério da maternidade ... daquele Centro Hospitalar ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 31/08/2014 e rececionado em 02.09.2014, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., E.P.E., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “A Requerente é mãe de ..., com a idade de 4 meses, nascido a 28 de abril de 2014 e ..., com a idade de 2 anos, nascido a 5 de agosto de 2012”.
- 1.4. “Os identificados filhos integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.5. “Os seus filhos, ... e ..., frequentam a Creche e Jardim de Infância de ... no bairro de ... em ... com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as

- 7.30 horas e as 19 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana”.
- 1.6.** “Assim, estando os referidos filhos dependentes 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 18 horas”.
- 1.7.** “Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até os filhos da Requerente, completarem a idade de 12 anos”.
- 1.8.** “Para os devidos efeitos, declara ainda que o seu companheiro e progenitor dos seus filhos acima mencionados, exerce funções na empresa ... em regime de turnos rotativos, com horas de início e termo variáveis, e não goza do direito agora requerido”.
- 1.9.** “Mais acresce que, conforme relatório médico anexo, a requerente é "portadora de enxaqueca de difícil controle e trombofilia com risco de acidentes vasculares com a indicação de que "necessita de trabalho sem turnos".
- 1.10.** Em 18/09/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.11.** “..., Enfermeira do Serviço de Obstetrícia/Puerpério da Maternidade ..., do Centro Hospitalar ..., E.P.E., em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o n.º mec. ..., solicitou em 02.09.2014 e reentrado posteriormente em 16.09.2014, solicita horário flexível, de trabalhador com responsabilidades familiares”.
- 1.12.** “Este regime de horário insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da "parentalidade" que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35.º do Código do Trabalho, dos quais se destacam”
- 1.13.** “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;”

- 1.14.** “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”.
- 1.15.** “O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresenta um regime diferente de horário flexível comum e é regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos”.
- 1.16.** “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”.
- 1.17.** “Entende-se 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”.
- 1.18.** “O horário flexível a elaborar pelo empregador, deve:
- 1.19.** “Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período norma/de trabalho diário;”
- 1.20.** “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”.
- 1.21.** “Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 1.22.** “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.
- 1.23.** Alega ainda a entidade empregadora que “A autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é regulada no

artigo 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos” em que transcrevem a letra do aludido artigo, para melhor fundamentarem a sua alegação”.

- 1.24. Por último, alegam que “O Conselho de Administração do ... tem, em fase de aprovação, um conjunto de normas sobre esta matéria inseridas no regulamento de horários de trabalho. Nesse documento está previsto uma modalidade de horário específico onde se insere a "parentalidade" (que inclui o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares). Estas normas relativamente aos horários flexíveis dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem prever, de acordo com a atividade exercida, a possibilidade dos serviços proporem para aprovação o período ou períodos de presença obrigatória, a indicação dos 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 serviço) e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 1.25. “Nestes termos, propõe-se ao Conselho de Administração”
- 1.26. “A aprovação das modalidades de horários adequadas às atividades exercidas em cada serviço por grupo profissional. A atividade exercida parece ser o critério mais relevante para a admissibilidade do horário flexível”.
- 1.27. “A aprovação, por serviço, dos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas).”
- 1.28. “A aprovação do período para intervalo de descanso. O regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares prevê um período de descanso que poderá ser inferior a uma hora sendo razoável o intervalo de meia hora. No entanto, é desejável que este intervalo de descanso seja uniforme na instituição, para todos os serviços e grupos profissionais.
- 1.29. “A definição dos serviços e atividades incompatíveis com o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”.

- 1.30.** “O requerimento está informado pela Enfermeira Chefe do Serviço de Obstetrícia/Puerpério da Maternidade ...”.
- 1.31.** Em 18.09.2014, através de e-mail, a trabalhadora foi notificada da resposta, nos seguintes termos “Para os devidos efeitos e para conhecimento, junto se envia o seu pedido de 02.09.2014, com o despacho que recaiu sobre ele do Conselho de Administração do CHUC de 18/09/2014 – Para informar no sentido do Indeferimento”.
- 2.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 2.1.** “A signatária requereu em 2 de setembro de 2014, a concessão de horário de trabalho flexível, fundado na circunstância de ter dois filhos menores, com idades, respetivamente, de 4 meses e 2 anos.
- 2.2.** “Fê-lo nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 2.3.** “No dia 18.09.2014, foi notificada da resposta ao aludido requerimento pela qual se comunica o indeferimento do seu pedido com fundamento nas razões que dele constam”.
- 2.4.** “A signatária não se conforma com tal decisão, melhor dizendo, com a declarada intenção de indeferimento, porquanto se lhe afigura que nenhuma das razões apontadas justifica, por si só, o sentido da projetada decisão”.
- 2.5.** “Com efeito, a signatária é trabalhadora cujo marido se encontra a trabalhar no regime de horários por turnos e, por esse facto, com idêntico constrangimento no que tange ao acompanhamento e guarda dos filhos menores”.
- 2.6.** “As razões não podem, em seu modesto entendimento, servir de fundamento ao indeferimento do horário solicitado”.
- 2.7.** “Por outro lado, a recusa, pura e simples, da concessão de horário flexível, sem

ponderação dos interesses em jogo por forma a compatibilizá-la, afigura-se injustificada, sobretudo tendo em conta que está em causa, por um lado, o exercício de um direito que tem por fim a proteção de interesses que a lei tutela, justamente por se inserirem na área da chamada “parentalidade”, como socialmente relevantes”.

- 2.8.** “Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, vem manifestar o seu desacordo no que respeita à intenção de indeferimento do seu requerimento”.

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 atividade 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 57.º 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 57.º 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 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”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos

para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.2.4.** Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.7.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede autorização do exercício da sua atividade profissional em regime de horário flexível de forma a permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional, em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos (4 meses e dois anos), “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 18 horas”.
- 2.2.8.** E solicita que “o horário flexível ora requerido perdure até os filhos da Requerente, completarem a idade de 12 anos”.
- 2.2.9.** Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar de esta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Centro Hospitalar ..., não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse

funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.2.10.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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.
- 2.2.11.** Neste sentido, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.
- 2.2.12.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.2.13.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 2.2.14.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.2.15.** 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.2.16.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e logicamente esta medida permitirá à entidade Centro Hospitalar negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.2.17.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

- 2.2.18.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.2.19.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, 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, desses horários.
- 2.2.20.** Ora, perante a situação de existência de vários pedidos, a doutrina da CITE tem evoluído e, atualmente, os membros da CITE, têm vindo a deliberar no sentido de perante estas situações, por forma a ser possível a conciliação da vida familiar e profissional por parte dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, das quais resultem proteções legais de valor idêntico, a entidade empregadora deverá ratear os mecanismos de conciliação, por forma a que todos e todas possam exercer os seus direitos de conciliação.
- 2.2.21.** Assim, o facto de existirem outros trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.2.22.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.2.23.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em causa o

funcionamento do serviço, e sem dar prevalência a quem já goza horário flexível sobre quem apenas agora o está a requerer e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.

2.2.24. Por último, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.2.25. Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do serviço de Obstetrícia/puerpério da maternidade de ...

3.2. O empregador, CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como por exemplo, autorizar a efetiva mobilidade da trabalhadora e, enquanto esta não se concretizar, deve, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em

articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigido pela entidade empregadora, 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 da remissão constante 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 17 OUTUBRO DE 2014**