

**PARECER N.º 11/CITE/2016**

**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 1916 – FH/2015

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 9.12.2015, 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, datado de 7.10.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, que é enfermeira nesse ..., a exercer funções no ... do Hospital ..., vem, solicitar horário flexível, com início às 8.00h e com termo às 16:00h à segunda-feira e à quarta-feira, e com início às 8:00h e com termo às 18:00h à terça-feira e à quinta-feira, até 2.6.2027, excluindo sexta-feira e fins de semana, dias em que não pretende prestar trabalho no âmbito do presente pedido.
- 1.3. Em 29.10.2015, a entidade empregadora, ciente que o prazo terminara em 27.10.2015, enviou à trabalhadora resposta ao seu pedido de horário flexível, através da deliberação do Conselho de Administração de 29.10.2015 em que consta que o mesmo foi deferido tacitamente,

nos seus precisos termos. No entanto, o pedido foi apenas deferido quanto ao início e termo do horário de trabalho normal diário requerido, e indeferido no que respeita ao descanso semanal, nomeadamente aos fins de semana, por não se enquadrar no conceito de horário flexível, tendo por base um parecer da CITE, embora não se refira qual, sendo transcrito na própria decisão o seguinte: *“Recomendar ao ..., que na medida das suas possibilidades, proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permite a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.”*

- 1.4. Em 3.11.2015, a trabalhadora requereu à entidade empregadora que fixasse o horário nos exatos termos do que foi peticionado, ou se assim não se considerasse, que remetesse o processo à CITE para emissão de parecer, nos termos legais, considerando que não foram extraídas todas as consequências da cominação legal prevista pelo n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.5. Em 9.11.2015, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora referindo que o Conselho de Administração autorizou o requerido horário por deferimento tácito, com as salvaguardas do Parecer do Gabinete Jurídico de 19.10.2015 que determina que *“(...) a escolha dos dias de descanso semanal e complementar está fora do âmbito do*

*horário flexível”, e que a legislação especial relativa à carreira de enfermagem prevê que os trabalhadores têm direito “(...) a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo”, acrescentado que “os dias de descanso semanal e complementar são determinados pela entidade empregadora (...)”, questionando assim “a viabilidade e legalidade de poder escalar um fim de semana, por horário, às enfermeiras com horário flexível autorizado”.*

**1.6.** Em 20.11.2015, a trabalhadora requerente reitera, por escrito, à entidade empregadora, que o seu pedido deverá ser aceite nos precisos termos e que considera a solução encontrada ilegal, pelo que esta deverá enviar o processo à CITE para emissão de parecer.

**1.6.1.** *“(...) a dispensa de realização de trabalho à tarde, à noite ou fim de semana constitui um sério prejuízo para este ...”*

**1.7.** Em 7.12.2015, a entidade empregadora enviou o processo para esta Comissão para emissão de parecer no âmbito da a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

## **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”.

**2.3.** 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.

**2.3.1.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

**2.3.2.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.

**2.3.3.** A CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>1</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem

---

<sup>1</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade

afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infracitado: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”.

**2.3.4.** Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes,

---

empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”

distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

**2.3.5.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

**2.3.6.** Saliencia-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, 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, desses horários.

**2.4.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.



**2.5.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

**2.5.1.** 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 da trabalhadora 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.

**2.5.2.** Na verdade, não tendo a entidade empregadora cumpridos os prazos legais previstos nas a) e b) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que esta aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos. Por conseguinte a trabalhadora requerente deverá passar a exercer as funções no horário pretendido, com início às 8.00h e com termo às 16:00h à segunda-feira e à quarta-feira, e com início às 8:00h e com termo às 18:00h à terça-feira e à quinta-feira, até 2.6.2027, excluindo sextas-feiras e fins de semana.

**2.5.3.** O motivo que leva a entidade empregadora a referir que a exclusão pela trabalhadora da prática laboral aos fins de semana, parte integrante do pedido, não se enquadra no conceito de horário flexível não é atendível, pois determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho 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*”, sendo o pedido efetuado tendo em conta a disponibilidade, dia a dia, que a trabalhadora tem, no sentido de poder conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. Face ao explanado, considera-se o pedido da trabalhadora regular.

**2.5.4.** No entanto, percebe-se a preocupação do Gabinete Jurídico desse ... quando questiona “*a viabilidade e legalidade de poder escalar um fim de semana, por horário, às enfermeiras com horário flexível autorizado*”. Neste sentido, embora o pedido deva ser considerado aceite nos precisos termos, nas situações pontuais e fundamentadas, com base em motivos imperiosos, 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, onde presta atividade a trabalhadora requerente, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir esse funcionamento, nos horários a descoberto.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... verificando-se a extemporaneidade da intenção de recusa, bem como a da solicitação de pedido de parecer à CITE, com a cominação legal de aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 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 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP, CONFORME DE TRANSCREVE:**

“A CGTP vota favoravelmente o parecer, no entanto, manifesta a sua discordância relativamente à inclusão no mesmo, de todo o conteúdo do ponto 2.5.4. do referido parecer, porquanto o mesmo pode traduzir-se numa evidente confusão para os destinatários, porquanto o presente parecer tem como fundamento para a decisão a preterição de formalidades legais com consequências inequívocas apontadas na lei sobre a aceitação do horário solicitado pela trabalhadora nos seus precisos termos.”