

**PARECER N.º 404/CITE/2017**

**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 n.º 1096/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 14.07.2017 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 funções no serviço de ...

**1.2.** Em 23.06.2017 a trabalhadora solicitou a autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir se transcritos:

*“Eu, ..., ..., (...) a exercer funções no serviço de ... (...).*

*Venho por este meio solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares de acordo com o Código de trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro com a actualização da Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro) referentes aos artigos 56º e 57º. Tenho duas filhas menores de 12 anos. (...)*

*O horário flexível que solicito seria com início nas 8h00 e termino às 18:30 horas (horário de internamento) ou outra alternativa de horário das 9 horas às 17:30 horas (horário de ...), atendendo que atualmente exerço funções quer no internamento quer na .... Solicito o período de pausa para o almoço das 13:00 às 13:30 horas. O horário semanal seria de segunda a sexta-feira, atendendo que o meu marido (...) não tem horário fixo e trabalha ao sábado, tomo comprova a declaração da entidade patronal, em anexo B.*

**1.3.** A 06.07.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade, via e-mail, de acordo com a informação que a seguir se transcreve:

*“Perante o requerimento apresentado pela ..., no qual solicita flexibilidade de horário, por um período de cerca de 11 anos, a realizar entre as 8h00 e as 17h30, de segunda a sexta, para acompanhamento de as menores. Ouvida a enfermeira chefe do Serviço e a enfermeira adjunta da área da gestão dos recursos humanos, sou da seguinte opinião:*

*Os ... são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de ... 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 ..., em segurança.*

*Um dos aspetos primordiais da profissão de ... é a manutenção da continuidade dos cuidados de ... e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*

*A Requerente exerce funções no serviço de ... onde é mandatário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de ... e onde o numero de profissionais por turno é praticamente semelhante. Os horários diurnos possíveis de atribuir estão a ser repartidos pelos profissionais com limitações identificadas pela medicina no trabalho. No atual contexto de escassez de recursos de ... que se verifica em todos os serviços, e considerando que a afluência e características dos doentes que recorrem a este serviço não é controlável, entendo que não existem condições que nos permitam atribuir mais horários com as condicionantes pretendidas. Ssalientamos que a ... está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas, são transversais à maioria dos serviços do ....*

*Esta dificuldade toma maior importância pelo facto de a maioria dos enfermeiros pretenderem, com base na maternidade, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabilizarão o normal funcionamento dos serviços de prestação de cuidados aos doentes, que tem obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*

*Acresce ainda ao já exposto, 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.*

*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.*

*Salientar-nos ainda que, sendo a ... um sector profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis. O número de profissionais que restam para assegurar as equipas estão a ficar esgotados apresentando níveis de burnout preocupantes*

*Perante este conjunto de situações, entendo que o ... de garantir a prestação de cuidados de ... ininterruptos aos doentes se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que, nesta fase, o pedido não seja atendido, nos termos do art. 28.º, do Dec. Lei 248/2008, de 22/09, conjugado com o n.º 7 do Art. 56.º do Dec. Lei 437/91 de 08/11.*

*Assim, e face ao horizonte temporal que o pedido encerra, sugerimos que a requerente recorra à ... para uma ... que exerça a sua atividade em período diurno."*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada de 04.05.2017, nos termos a seguir transcritos:

*"..., em ... .., (...).*

*Vem expor e requerer a Vossa Excelência o seguinte:*

*1 — A signatária apresentou um pedido de horário flexível com data de 23.06.2017 e fundamentado na Lei da Parentalidade, artigos 56.º e 57.º e sgs do Código do Trabalho, o qual mereceu despacho de indeferimento.*

*2 — Salvo o devido respeito, permite-se contestar os argumentos aduzidos para fundamentar o indeferimento, designadamente o da impossibilidade de o serviço acolher a sua pretensão, na medida em que tal tem vindo a ser possível durante a licença de amamentação de que está a usufruir.*

*3 — Lembra ainda que o serviço de ... inclui a prestação serviços na ... no qual já exerce funções, como comprova o horário em anexo A, indo em encontro das necessidades do serviço.*

*4— Reitera o fundamento da sua pretensão: tem um filho bebé, agora com 22 meses e que tem garantido o acompanhamento e proteção de cuidados durante o dia, mas não à noite.*

5 — *Com efeito, as exigências profissionais do seu marido implicam total disponibilidade para deslocações em todo o país, sendo, por vezes, chamado durante a noite. Logo, a criança encontra-se totalmente dependente da requerente.*

6 — *Por essa razão, pretende exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível, de modo a poder conciliar o seu desempenho profissional com a imprescindível prestação de cuidados ao seu filho menor.*

7 — *Nos termos do n.º 2 do citado artigo 56.º propõe o cumprimento de um horário fixo entre as 08h00 e as 17h, de acordo com as conveniências do serviço.*

8 — *Toma a liberdade de recordar que a maternidade tem de ser considerada como uma eminente função social, sendo os direitos da Parentalidade declarados no superior interesse da criança.*

9 — *E o próprio n.º 5 do artigo 56.º em causa considera que 'constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º i', ou seja, do direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Face ao exposto, reitera o pedido de deferimento da sua pretensão. Com os melhores cumprimentos."*

## 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 trabalhador 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.º1 do artigo 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 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

---

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

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.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a sexta-feira das 08:00h às 16:30h ou, em alternativa, das 09:00h às 17:30h, com intervalo de descanso entre as 13:00 e as 13:30.
- 2.9.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.10.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.11.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.13.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- Com efeito, o ... não alega períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.14.** De facto, a entidade empregadora não indicou quantos/as trabalhadores/as na totalidade detêm a mesma categoria profissional e exercem as mesmas funções

que a trabalhadora requerente, quais os horários/turnos existentes na entidade empregadora e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos/horários/serviços pelos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.15.** Mais se refira que o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade ou pelo facto *“da maioria dos enfermeiros pretenderem, com base na maternidade, executar horários diurnos e flexíveis”*, não só por si só motivos justificativos para uma intenção de recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.16.** Tem esta Comissão entendido que: *“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.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012)<sup>2</sup>.
- 2.17.** Saliente-se 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 protecção ao exercício 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

---

<sup>2</sup> Disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)