

## PARECER N.º 328/CITE/2018

**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 919 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.02.2018, 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 06.04.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, que exerce funções de enfermeira no Serviço de Urologia, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“requer um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, períodos das manhãs e/ou tardes, das 8.00h até às 19.00h, excluindo fins de semana e feriados”.*
- 1.3. Em 26.04.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“A equipa é constituída por 27 enfermeiros dos quais : 2 elementos pediram dispensa de noites (têm mais de 50 anos) ; 2 elementos a faltar por tempo indeterminado ; 4 horários de amamentação ; 1 horário com turnos de segunda a sexta somente manhãs ; 1 elemento a fazer de segunda a sexta M completando as 40 horas com 3 turnos de MI ; 1 elemento a fazer horário da M e T 1 elemento a fazer horário de Manhãs de segunda a sábado sempre com folga ao domingo e com uma dispensa de atividade sindical semanalmente Por tudo isto os elementos que efetuam os turnos noturnos são insuficientes levando a que muitas vezes não se cumpra a legislação de horários ; O pedido de saída às 19 horas não é possível dado que não é efetuado esse horário neste serviço - prejudicando a equipa . Por tudo isto é indeferido o pedido.”*
- 1.3.2. *“Enf. Supervisor — “Concordo com a informação da Enf. Chefe pelo que não é possível conceder o horário flexível no serviço de Urologia nem na UAG de Cirurgia.”*
- 1.4. Em 02.05.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“ 1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente, para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento da sua filha menor, nascida a 01/06/2017. Tanto mais que o progenitor tem horário de trabalho de todo*

*incompatível para acompanhar a filha, ao que acresce ainda o facto de não dispor de qualquer suporte familiar”.*

- 1.4.2.** *“14. Atenta a fundamentação trazida ao indeferimento do pedido formulado pela requerente, e aceitando-se que no Serviço de Urologia a equipa comporta 27 enfermeiros, sobressai o seguinte:*  
*— dois deles estarão dispensados de fazer períodos noturnos por terem 50 anos de idade, (...). Donde haverá que inferir que se a esses dois elementos existirá a p deixarem de fazer noites, à Requerente assiste um direito constitucionalmente previsto e que se sobrepõe àquela mera expectativa.*
- 1.4.3.** *— dois, a faltar indeterminadamente, por motivos que talvez não lhe sejam imputáveis, mas certo é que a Lei n.º 35/2014, de 20/06, regulamente, com precisão, a situação de faltas por doença, sobressaindo daí que esta é sempre temporizada, não se tomando definitiva”.*
- 1.4.4.** *“Quatro, em período de amamentação, situação perfeitamente legal dizer a Requerente que é precisamente uma dessas quatro, mas o que lhe foi solicitada e à qual anuiu, não está a gozar amamentação tal como as demais três enfermeiras, e mantém, até horário de manhã/tarde. Todavia, releva aqui o facto negativo para a criança de que de que é pelas 06,00h da manhã que é acordada para ser amamentada, já que terá que estar no infantário 7.30h. E, quando a Requerente faz período de tardes até às 21,30h é por demais doloroso amamentar a filha após a chegada ao domicílio, situação esta que traz quer à mãe quer à filha problemas físico/psíquicos que se irão refletir pela vida fora.*

1.4.5. — *Os demais enfermeiros com horário fixo jamais poderão colidir com a situação da Requerente, que será sempre transitória de acordo com a idade que caberá sempre à entidade empregadora ajustar o horário de trabalhadores por forma a alcançar o equilíbrio entre a prestação dos utentes e a vida familiar dos trabalhadores que se encontrem em situação passageira, de terem que acompanhar os filhos menores e de tenra idade — Aliás, e sob o devido respeito, a flexibilidade solicitada pela Requerente, atento o número de enfermeiros permanentes naquele Serviço, em nada iria afetar quer a prestação de cuidados, quer o normal funcionamento da própria unidade, havendo sempre que ser valorados os direitos que assistem, em cada momento, ao trabalhador, e, em última análise, procurar conciliá-los com todos os trabalhadores que possam estar na mesma situação".*

## 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. 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. Salienda-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 2.5. Alega em sede de recusa a entidade empregadora: *"A equipa é constituída por 27 enfermeiros/as dos quais : 2 elementos pediram dispensa de noites (têm mais de 50 anos) ; 2 elementos a faltar por tempo indeterminado ; 4 horários de amamentação ; 1 horário com turnos de segunda a sexta somente manhãs ; 1 elemento a fazer de segunda a sexta M completando as 40 horas com 3 turnos de MI ; 1 elemento a fazer horário da M e T 1 elemento a fazer horário de Manhãs de segunda a sábado sempre com folga ao domingo e com uma dispensa de atividade sindical semanalmente. Por tudo isto os elementos que efetuam os turnos noturnos são insuficientes levando a que muitas vezes não se cumpra a legislação de horários."*
- 2.6. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem 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 seu local de trabalho.

- 2.7. Alega ainda a entidade empregadora, como razão para a intenção de recusa ao horário flexível solicitado pela trabalhadora: "*O pedido de saída às 19h não é possível, dado que não é efetuado esse horário neste serviço – prejudicando a equipa.*" No entanto, refuta-se este argumento, já que nos horários juntos pela entidade empregadora, existe um turno a iniciar às 8.00h, tendo neste caso a trabalhadora que cumprir o número de horas a que está contratualmente obrigada.
- 2.8. Não está desta forma concretizada nem provada a insubstituabilidade da trabalhadora, nem as razões imperiosas do funcionamento do serviço de urologia foram demonstradas ao ponto de percebermos que o serviço deixa de funcionar.

### 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 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 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).