

## PARECER N.º 399/CITE/2019

**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 2551 - FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.06.2019, 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 28.05.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que exerce funções de *“Enfermeira do mapa e em serviço nessa Instituição no serviço de ..., com carga horária de 40h/semanais, vem expor e requerer o seguinte:*
  - 1.2.2. *A requerente é mãe de uma bebé de 6 meses de idade, nascida em 31/10/2018, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *Para assistência a filho, encontra-se a exercer o direito à licença parental complementar na modalidade de licença parental alargada, por 35 dias.*
- 1.2.4. *A requerente vive em união de facto com um ..., ..., que não apresenta horário laboral certo, devido à sua atividade profissional chega a entrar no serviço às 6h e sem horário de saída pré-definido, tendo que apresentar permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com o sacrifício dos interesses pessoais e familiares. Sendo que, em breve, sairá a sua escala ....*
- 1.2.5. *O meu agregado familiar é constituído apenas por mim, pelo meu companheiro e pela minha filha menor, não dispondo de outra estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda. Os pais da requerente residem na cidade da ... e os pais do seu companheiro na cidade de ..., não apresentando qualquer apoio nem suporte familiar por perto.*
- 1.2.6. *Por tudo o que foi mencionado anteriormente e nos termos do disposto do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a que me seja atribuído um regime de horário de trabalho que favoreça a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, para assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, até o mesmo completar os 12 anos com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta, com exceção de feriados, das 8h30 às 16h30 em regime de jornada contínua.*

- 1.2.7. *Acresce referir que o pedido da requerente não consubstancia qualquer desvantagem para o serviço ou lesão do interesse público”.*
- 1.3. Em 06.06.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção, em 30 de maio de 2019, do pedido de horário flexível, cujo teor anotámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.2. *Como é público e notório, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde ....*
- 1.3.3. *Considerando que a atividade ... em geral, e em particular a atividade clínica, desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*
- 1.3.4. *O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, como V. Exa., dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.*
- 1.3.5. *Acontece que, vem requerer a atribuição de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível.*
- 1.3.6. *Ora, aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo com o serviço de colocação,*

*bem como com a organização, esquema e escala de funcionamento daquele.*

- 1.3.7.** *Efetivamente, no local onde se encontra colocada - Serviço de ... -, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo, atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.*
- 1.3.8.** *E se, é verdade que a «( ... )maternidade e paternidade constituem valores sociais iminentes ( ... ), e para concretização dos princípios constitucionais, sob a epígrafe de "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:*
- 1.3.9.** *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 a 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.*
- 1.3.10.** *Constitucionalmente está, igualmente, garantido o direito à saúde e o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina curativa e de*

*reabilitação, concretizado, nomeadamente, pela racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos.*

*1.3.11. E apesar da possibilidade legal, caso seja mais favorável ao empregador, de este atribuir um horário fixo ao trabalhador, tal não poderá significar - no caso de uma instituição pública que presta cuidados de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano - que esse horário fixo, possa apenas ser praticado nos dias úteis.*

*1.3.12. Acresce que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.*

*1.3.13. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, que o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a ....*

*1.3.14. Face ao exposto, propõe o ... a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, ou seja, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:*

- Turno da Manhã - plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1 h;*

- *Turno da Tarde- plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1 h;*
- *Turno da Noite - plataforma móvel entre as 23h e as 1 h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1 h.*

1.3.15. *E considerando os factos que aqui se expõem, e por ser entendimento que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., não se afigura como possível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, não tendo suporte na letra nem no espírito da norma que invoca, pelo que, nos pronunciamos pela recusa de atribuição do horário nos termos solicitados, atentas as razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento da atividade desenvolvida.*

1.3.16. *Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do SNS”.*

1.4. Em 17.06.2019, 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. *“Deve ser do conhecimento de V. Exa. que em diversos serviços de internamento desta mesma instituição existem horários bastante*

*similares/ iguais ao que se requiere nesta mesma carta, além disso, a requerente apresenta a sua total disponibilidade para ser transferida para um serviço que lhe permita usufruir do horário apresentado, visto o contrato da requerente ser com a instituição e não com um serviço em particular. Como forma de demonstrar boa fé neste processo, a requerente também se disponibiliza a trabalhar um fim-de-semana de 2/2 meses, desde que avisada com um mínimo de 2 semanas de antecedência, de modo a orientar os apoios necessários.*

- 1.4.2. *Também o horário de saída pedido pela requerente poderá ir até às 17h30, tendo em conta o tempo que demora de transportes públicos da instituição até ao seu domicílio, com a respetiva hora de entrada em regime de jornada contínua”.*

## 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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário,

desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, 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.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. 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.
- 2.8. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, como o

presente caso, 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 e contratuais, 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.

### 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 ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, 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.
  
- 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 17 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP vota favoravelmente o parecer no entanto considera que na parte final da conclusão 3.1. do parecer, entende que a mesma deve terminar em “...”, atendendo a que todo o restante pode confundir os destinatários e levar à não efetivação do direito, pelo que se considera que os pareceres da Comissão devem respeitar o princípio de clareza e transparência necessário à adequada compreensão da decisão constante do parecer”.*