

## PARECER N.º 447/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 2907 - FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.07.2019, 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 28.06.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que é "Auxiliar de Ação Médica, a exercer funções no Serviço de ..., desde Dezembro de 2017, e atualmente em regime de contrato sem termo, venho por este meio solicitar a V. Exa., com efeitos a partir de dia 01 de Setembro de 2018 a flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
  - 1.2.2. *Em virtude de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho de 3 anos, solicito a V. Exa., a possibilidade de realização de um horário*

*de trabalho compreendido: De segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 horas às 15:00 horas (manhã).*

- 1.2.3. *Pelo facto de ser mãe solteira, e não ter ajudas do pai para ir buscar o filho à escola, e não ter ninguém próximo para poder ajudar.*
  - 1.2.4. *Peço para trabalhar apenas no período da manhã das 8:00 às 15:00. Porque de segunda-feira a sexta-feira no período da manhã, o meu filho está na escola.*
  - 1.2.5. *Peço para trabalhar apenas de segunda-feira a sexta-feira porque aos fins de semana o meu filho está em casa e precisa de alguém, neste caso eu, para ficar com ele, por não ter quem fique com ele nos fins de semana.*
  - 1.2.6. *Declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
  - 1.2.7. *Declaro que não exerço outra qualquer atividade profissional”l.*
- 1.3. Em 05.07.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Relativamente ao solicitado por V. Exa., informamos da intenção em recusar o pedido nos termos propostos, tendo presente as exigências imperiosas do funcionamento deste ..., em função da atividade prestada pelo Serviço de ..(...) onde V. Exa. está integrada.*
  - 1.3.2. *Efetivamente, de uma dotação de 18 elementos do Grupo Profissional de Auxiliares de Ação Médica (AAM), a que V. Exa. pertence, encontram-se preenchidos apenas 16 postos de trabalho, a que acresce V. Exa. que, de forma temporária, teve que ser alocada ao ... por forma a fazer face às ausências prolongadas de outros trabalhadores.*

- 1.3.3. *Dos 15 postos de trabalho, uma trabalhadora detém horário flexível (com a atribuição dos períodos das manhãs, de 2ª a 6ª feira), a que acrescem outras duas trabalhadoras (com filhos menores de 12 anos) a quem, só excecionalmente, são planeados turnos de trabalho, respetivamente, nos períodos das tardes e noites.*
- 1.3.4. *Acresce a existência de uma Trabalhadora com indicação clínica (Medicina do Trabalho) para não prestar períodos de trabalho noturno. Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho dos AAM, atendendo à natureza a organização do trabalho em contexto hospitalar, consta legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, com o seguinte escalonamento de horário, a saber, 8h00 às 15h00, 15h00 às 22h00 e das 22h00 às 8h00, nos 7 dias da semana por estar em causa um serviço de urgência.*
- 1.3.5. *A intenção de fixar (de acordo com a sua proposta) um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho.*
- 1.3.6. *Acresce que o recurso a eventuais mobilidades internas está esgotado, sendo que atualmente o ... já promoveu, para o universo de 535 Trabalhadores AAM, a atribuição de 137 horários flexíveis, seja no contexto da Parentalidade, seja em observância a situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho, a que*

*acresce a impossibilidade de promover recrutamentos que se reconduzam em aumentos de dotações.*

**1.3.7.** *Por todo o exposto, a “flexibilização” do horário proposto fará perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial, enquanto Missão desta Entidade Pública, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras, (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.*

**1.3.8.** *Acresce que, no que à instrução do pedido, falta referenciar a indicação do prazo previsto para o solicitado regime, conforme decorre da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **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.** 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.

- 2.5. Salienda-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, tanto os efetuados anteriormente como aqueles que agora se efetuam, 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 pedidos atuais 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 pedidos atuais 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 14 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**