

**PARECER N.º 298/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 782/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 15.05.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de auxiliar de ação médica no Serviço de ....

**1.2.** Em 17.04.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*"..., Auxiliar de Ação Médica, (...) vem nos termos conjugados dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer a V.Exa. o seguinte:*

*1.A Requerente é mãe de dois filhos menores, um de 9 anos e outro com 29 meses de idade, conforme é do conhecimento da entidade patronal.*

*2.Os menores vivem com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme menciona documento em anexo.*

*3.Acontece que os menores, nos períodos de trabalho dos seus progenitores, encontrando-se um na escola e outro aos cuidados de uma ama, por incompatibilidade de horários.*

*(...)*

*6.Também do vosso conhecimento que a Requerente pratica o horário de amamentação a que tem todo o direito conforme o n.º 1 do artigo 47.º e 48.º conforme faz prova de que ainda amamenta todos os meses através de uma declaração médica.*

7.É impossível a requerente praticar turnos nocturnos por não ter com quem deixar os menores, essa situação que anteriormente era resolvida com os avós paternos mas que no momento se aposentaram e se mudaram para a sua terra natal.

8.O horário que a Requerente tem estado a praticar desde abril de 2016, altura em que foi transferida de serviço por conveniência dos próprios serviços, ou seja, entrada às 9h00 e saída às 15h00 ou entrada às 10h00 e saída às 16h00, tem reflectido um imenso desgaste físico ao qual já se reflete na sua saúde.

9.Deste modo a requerente pretende prescindir do seu contínuo direito ao horário de amamentação.

10.Nesse sentido, a Requerente pretende, um horário flexível de 2.ª feira a Domingo e feriados incluídos, entre as 8h00 e 16h00, 12h00 e 20h00, 16h00 até às 23h00 e naturalmente com os dias de descanso semanais a que tem direito por lei, por acordo contratual com a entidade patronal.

11.Assim sendo, a Requerente seria capaz de conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares, nomeadamente no acompanhamento e assistência, necessário e imprescindíveis, dos seus filhos menores.

(...)

Atendendo ao supra exposto, nestes termos, e nos melhores de direito, requer a atribuição de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do código de trabalho compreendido entre as 08h00 e 16h00, entre as 12h00 e 20h00 e entre 16h00 e 23h00, até o seu filho menor de 29 meses completar os 12 anos de idade, compatível com as suas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça.”

**1.3.** Com data de 04.05.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“ Exma. Senhora D. ....

Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V Exa. no dia 17 de abril de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Existe um outro aspeto de primordial importância que nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.

*Na verdade, e como bem sabe, o serviço de ... (doravante, o “Serviço”) funciona 24 horas todos os dias da semana. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

*Como bem sabe, o serviço de ... onde está adstrita tem doze Auxiliares de Ação Médica e exige assegurar um ciclo rotativo, nos sete dias da semana, praticando-se, em regra os seguintes horários de trabalho:*

*a) Das 08:00h às 16:00h*

*b) Das 16:00h às 23:00h*

*c) Das 23:00h às 08:00h*

*Desta forma é necessário distribuir os trabalhadores, adstritos ao Serviço, tendo em consideração as cargas de trabalho decorrentes das rotinas diárias do mesmo e necessidades dos doentes em cada período do dia.*

*A alocação do número de trabalhadores a cada um dos acima mencionados horários de trabalho resulta da tipologia das tarefas associadas à prestação de cuidados de saúde ao doente/família, que o Auxiliar de Ação Médica desempenha, sob a orientação e controlo do Enfermeiro, tendo estas por base as necessidades clínicas dos doentes, das intervenções a desenvolver que garantam a continuidade de cuidados, a supervisão dos doentes, a sua preparação para Meios de Diagnóstico e Terapêutica, entre outras, assim como, a de assegurar a manutenção das condições de limpeza, higienização e arrumação do serviço, ambiente e unidade do doente.*

*Assim sendo, este Serviço exige a alocação de quatro Auxiliares de Ação Médica no horário de trabalho das 08:00h às 16:00h, três no horário de trabalho das 18:00h às 23:00h e um na horário das 23:00h às 08:00h, nos sete dias da semana,*

*Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a ... e ..., no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos em matéria de prestação de cuidados de saúde aos*

*utentes. Assim sendo, caso a ... não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no ..., poderão ser-lhe aplicadas penalidades contratuais pelo ....*

*(...)*

*Na realidade, a situação está a tornar-se insustentável, no sentido de garantir que todos os pedidos que nos chegam possam ser satisfeitos. São cada vez mais as colaboradoras grávidas, o que implica o posterior gozo de licença de maternidade, licenças de amamentação e aleitação, que perduram cada vez mais tempo. A acrescer a estas situações, há ainda que acautelar as recomendações clínicas da Medicina do Trabalho, por exemplo.*

*Como é do seu conhecimento, no seu Serviço, dos doze Auxiliares de Ação Médica, uma tem recomendações da Medicina do Trabalho para serviços melhorados, havendo ainda uma trabalhadora que regressa em breve da sua licença de maternidade e já informou pretender gozar a licença de aleitação, sete com filhos menores de 12 anos. Assim, são oito trabalhadoras, em doze (67%) com necessidades semelhantes. Estas necessidades de conciliação exigem por parte do Serviço uma grande flexibilização e cuidado no planeamento dos horários de forma a conseguir dar uma resposta integrada, equitativa, justa a todos os trabalhadores e de forma a não incorrer em maiores injustiças.*

*Pelo número de colaboradores com as mesmas necessidades, e a serem considerados todos os pedidos para não ser feito o horário noturno, o ... seria obrigado a encerrar este Serviço. Esse encerramento comprometeria seriamente a capacidade de cumprimento dos parâmetros de desempenho da organização.*

*Não nos é de todo possível, atribuir-lhe um horário permanente em que não realize o horário das 23:00 às 08:00. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário.*

*Em face do exposto, e considerando, ainda, que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas*

*necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 9 anos (ou seja, o restante período até o seu filho mais novo completar 12 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.*

*Com efeito, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe a não realização do horário da 23:00 às 08:00, já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos nove anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.*

*Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos 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 permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde."*

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

## **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/a 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

---

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

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 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 designios 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 2.ª feira a domingo e feriados incluídos, entre as 8h00 e as 16h00, 12h00 e 20h00, 16h00 até às 23h00 e naturalmente com os dias de descanso semanais a que tem direito por lei (...)", pelo prazo máximo legalmente previsto, ou seja, até o filho menor completar os 12 anos de idade.
- 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.** Mais se refira, tal como tem vindo a ser mencionado em diversos pareceres desta Comissão, a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010<sup>2</sup>, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** Nestes termos, verifica-se que 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 indica os períodos de tempo que,

no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, tendo em conta os meios humanos necessários e os disponíveis, de modo a concretizar a impossibilidade de aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente.

- 2.13.** De facto, a entidade empregadora esclareceu a existência de 12 trabalhadores/as no mesmo serviço onde a trabalhadora requerente presta atividade. Contudo, não esclareceu quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/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 ou de que forma é que se verifica a impossibilidade de substituição desta auxiliar de ação médica.
- 2.14.** De acordo com a intenção de recusa notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares a entidade empregadora alega a existência de uma trabalhadora com recomendações da Medicina do Trabalho para serviços melhorados, bem como uma trabalhadora no gozo de licença de parentalidade, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos no serviço onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de enfermeiros/as nos restantes turnos/horários daquele serviço.
- 2.15.** Na verdade, além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é, por si só, motivo justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.16.** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até aos 12 anos de idade do filho menor, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido*

---

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

*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>3</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 ....

---

<sup>3</sup> Disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 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 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**