

## **PARECER N.º 520/CITE/2021**

**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 2582 - FH/2021**

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 22.09.2021, 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 31.08.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que exerce funções neste ... como Assistente Operacional, no serviço de Medicina Interna ...
  - 1.2.2. Vem solicitar, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha nascida a 04.09.2014, pelo período de 5 anos, com o horário de trabalho entre as 9h00 e as 17h00 de segunda a sexta feira.

- 1.2.3. Declara ainda que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 1.3. Em 14.09.2021, a trabalhadora requerente é notificada do despacho do Presidente do Conselho de Administração da entidade empregadora, que em 13.09.2021 decidiu, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, concordando com a informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"A requerente exerce funções neste ... como Assistente Operacional em CIT, desde 2020-09-07 e solicitou flexibilidade de horário em 2021-08-31.*
- 1.3.2. *Menciona o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".*
- 1.3.3. *A requerente encontra-se afeta ao Serviço de Medicina na ... no ... Piso que tem como horário de funcionamento das 00h00 às 24h00.*
- 1.3.4. *Solicita que lhe seja atribuída a flexibilização do seu horário de trabalho para o seguinte horário: Segunda a sexta feira das 9h00 às 17h00 com pausa de 1 hora para almoço, com exclusão de sábados, domingos e feriados.*
- 1.3.5. *Por outro lado, menciona o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".*

- 1.3.6. *O Serviço de Medicina na ... no ... Piso necessita para assegurar um serviço de qualidade aos utentes necessita no mínimo, de segunda a domingo, no turno das 08h00 às 15h00 de 6 assistentes operacionais, no turno das 15h00 às 23h00 de 4 assistentes operacionais e no turno das 23h00 às 08h00 de 3 assistentes operacionais”.*
- 1.4. Em 15.09.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativamente aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Conforme as Leis acima mencionadas, venho refutar o Indeferimento e pedir ajuda com a atribuição de horário flexível, por forma a ter um horário compatível com o horário escolar da minha filha, para conseguir conciliar o trabalho com a vida familiar, pois tenho uma filha menor de 12 anos, somos estrangeiros e não temos a ajuda de terceiros para levá-la e buscá-la da escola e do desporto.*
- 1.4.2. *O meu marido está indo trabalhar no exterior em 27/09/2021, e preciso deixar de trabalhar por turnos rotativas (8h até 15h, 15h até 23h e 23h até 08h). Por isso, necessito muito de sua autorização para o trabalho compatível com o horário escolar das 9h até as 17h- de segunda a sexta-feira, e o gozo dos dias de descanso semanal ao sábado, domingo e feriado.*
- 1.4.3. *Por trabalhar em um hospital (...) mundialmente respeitado e acreditado, sei que existem vários setores que poderei ser muito útil e poderei continuar colaborando, auxiliando e promovendo a mesma qualidade e satisfação que já desempenho na área que estou, mas que não tem vaga. Não me importo em ir trabalhar nas outras áreas,*

*pois sou formada na universidade de administração de empresas e posso trabalhar nos arquivos, no administrativo e até mesmo na receção”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o 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 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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. Com efeito, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do centro hospitalar.
- 2.5. 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 centro hospitalar 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.

### 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 EM 13 DE OUTUBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
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.**