

## PARECER N.º 139/CITE/2022

**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 217 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.01.2022, 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 03.01.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“enfermeira venho por este meio, solicitar a V. Ex<sup>a</sup>, autorização da prática de horário de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o preconizado no artigo 56º do Código do Trabalho.*
  - 1.2.2. *Realço que vivo em comunhão de mesa e habitação com uma menor de 5 meses e uma menor de 4 anos (da qual já tenho autorização de um pedido anterior de flexibilidade de horário), havendo no momento*

*necessidade de solicitar a vossa Ex<sup>a</sup> novo pedido, por alteração das condições do mesmo.*

- 1.2.3. Posto isto, pretendo exercer a flexibilidade de horário de trabalho a partir dos próximos 30 dias (prazo estabelecido na lei), no período diurno, compreendido entre as 8h e as 18h, em dias úteis.*
- 1.2.4. Acresço que pretendo exercer este direito durante o tempo legal máximo previsto, ou seja, até a menor de 5 meses perfazer 12 anos de idade, sendo este limite a 12 de julho de 2033.*
- 1.2.5. Esta necessidade de alteração das condições do horário, prende-se com o facto de neste momento a minha retaguarda familiar estar reduzida e condicionada. Passo então a clarificar: o meu marido é também enfermeiro e trabalha por turnos, sendo que a minha retaguarda até ao momento em que engravidei pela segunda vez, em finais de novembro de 2020, eram os meus pais. O meu pai faleceu este ano fruto de uma ..., e a minha mãe teve também diagnóstico de um ... este ano, encontrando-se ainda em fase de tratamento adjuvante.*
- 1.2.6. Assim, para melhor coordenar a vida familiar, tendo em conta a falta de retaguarda, com a vida laboral, agora com duas filhas, torna-se importante esta flexibilidade de horário nos termos acima apresentados.*
- 1.2.7. A não ser aceite este novo pedido de flexibilidade, que deve ser justificado dentro dos tramites que a lei preconiza, pretendo manter a flexibilidade de horário previamente aceite, certa de que com a falta de retaguarda familiar só este novo pedido de flexibilidade de horário corresponderá às necessidades familiares atuais”.*

- 1.3. O Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, *de acordo com o parecer da Sr.ª Enfermeira Diretora*, que, lhe foi comunicado em 17.01.2022, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O horário requerido pela colaboradora não existe nem no Serviço onde desempenha funções, nem está disponível em nenhum outro Serviço do Centro Hospitalar. O Serviço onde desempenha funções tem neste momento, turnos a descoberto que não poderão ser colmatados por nenhum outro colaborador. Todos os seus colegas de Serviço também reúnem os seus constrangimentos de horário e tem direitos laborais, nomeadamente os descansos semanais.*
- 1.3.2. *Acrescenta-se ainda que a informação de que os postos de trabalho cuja atividade assistencial é efetuada no período requerido estão completamente preenchidos. Nesta situação, e perante a existência de turnos a descoberto e por imperiosa necessidade de serviço, a distribuição de turnos desconfortáveis será distribuída na mesma proporção aos que já usufruem de horário flexível e esta colaboradora. Subscreve-se o parecer da Vogal da Gestão Intermédia à qual o serviço está afeto. Solicito o indeferimento do pedido.*
- 1.3.3. *A proposta apresenta constrangimento para o internamento por no intervalo apresentado ser apenas possível a realização das manhãs (8-14:30h) dias úteis, 6,5 horas/dia necessitando de completar as 35h/S noutras unidades. Face ao elevado nº de enfermeiros com horário flexível se necessário procederemos ao rateamento dos pedidos aplicando a lógica da rotatividade para que todos possam gozar deste direito na mesma proporção, garantindo o funcionamento do serviço no horário descoberto”.*

- 1.4. Em 19.01.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, reiterando o seu pedido e referindo que este *“não causa qualquer alteração à gestão dos recursos humanos de Enfermeiros, no serviço de ..., para além do habitual”*.

## 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, não importando aqui situações

hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.6.** Salieta-se que, relativamente a 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 e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais 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 ....
- 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 16 DE FEVEREIRO DE 2022, 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.**