

PARECER N.º 352/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 1310 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.04.2022, 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 23.03.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“Enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., desde 2 de outubro de 2017, vem, ao abrigo e de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*
 - 1.2.2. *A requerente é mãe de ... com a idade de sete (7) meses, nascido a 23 de agosto de 2021. Encontra-se em regime de Aleitamento materno.*

- 1.2.3. *O descendente identificado integra o agregado familiar da requerente, coabitando com a mesma em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *O seu cônjuge é pai do ..., é ... na mesma instituição que a requerente, cujo horário compreende: atividade de segunda a sexta-feira, sendo o termino incerto derivado à imprevisibilidade da mesma atividade; jornada continua de trabalho de vinte e quatro (24) horas semanal em contexto de serviço de urgência; necessidade de praticar ... e trabalho adicional aos fins de semana e feriados.*
- 1.2.5. *A requente e cônjuge não são naturais do distrito de residência e laboral e a não existência de familiares diretos próximos (distam a duzentos (200) quilómetros).*
- 1.2.6. *O seu filho ..., encontra-se inscrito para frequentar a creche, cujo horário é: segunda a sexta-feira entre as 07h30 e as 20h00, encontrando-se encerrada aos feriados e fins de semana.*
- 1.2.7. *Face ao exposto, o horário das 08h00 as 16h00, em dias uteis, permite a requerente cuidar, guardar e acompanhar o seu filho, pelo que, solicita que lhe seja fixado semanalmente e em dias uteis o seu horário contratual das quarenta (40) horas semanais.*
- 1.2.8. *A requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até o seu filho completar os doze (12) anos de idade e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal, e em dias úteis, das 08h00 às 16h00. Mais se informa, o inicio do horário pretendido e referido será no regresso da sua licença parental alargada, cujo termino é dia 19 de maio de 2022".*

- 1.3. Em 05.04.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Vimos pelo presente dar resposta ao requerimento de V. Exa., de 23/03/2022, no âmbito do qual solicita a atribuição de um horário justificado pela necessidade de acompanhamento do seu filho menor.*
- 1.3.2. *Considerando o pedido apresentado, a análise efetuada e a decisão que sobre o mesmo recaiu, cumpre-nos informar que, só é possível conceder o regime de horário flexível condicionado à eventual negociação de alguns turnos (até três turnos da manhã das 08:00 às 16:00 h, de fins de semana por plano mensal de trabalho) sempre que se considere necessário, por forma a não colocar em causa o normal funcionamento do serviço, nem os direitos dos outros colaboradores.*
- 1.3.3. *Face ao exposto, o pedido de Horário flexível foi deferido condicionalmente, com o compromisso de acordo entre as partes na negociação de turnos”.*
- 1.4. Em 14.04.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Agradecendo, desde já, a atenção demonstrada na decisão concedida, considero que, a mesma é insuficiente para o adequado compromisso e conciliação da vida pessoal e profissional.*
- 1.4.2. *No pedido efetuado por mim, solicito o horário em dias uteis, compreendido entre as 8:00 e as 16:00 horas. O que vossa Excelência me atribui é o horário de segunda a sexta-feira, o que implica laborar*

em feriados coincidentes nesse período (segunda a sexta-feira). Tal como informado e descrito no pedido inicial, a creche encontra-se encerrada em feriados, pelo qual, este seria um critério imprescindível para o horário.

- 1.4.3.** *Além disso, a possível necessidade por parte do serviço em até três turnos de fim de semana, como critério de deferimento do pedido e, tendo em conta o conhecimento da realidade e necessidades do serviço (turnos extraordinários por falta de elementos de enfermagem), significaria que, os mesmos seriam precisos mensalmente. O cumprimento destes turnos juntamente com os que o meu marido executa ao fim de semana, significaria, ausência de um de nós, no mínimo seis dias de fim de semana por mês. Esta situação acaba por inviabilizar a saudável, necessária e fundamental convivência em núcleo familiar (pai, mãe e filho), como defendido na lei fundamental portuguesa, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º.*
- 1.4.4.** *Esta situação toma-se mais evidente quando o casal exerce funções na mesma entidade patronal. Deste modo, solicito que se reanalise a decisão de deferimento condicional ao pedido inicial (horário de trabalho semanal, e em dias uteis, das 08:00 as 16:00 horas)".*

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 hospital 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 11 DE MAIO 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.**