

## PARECER N.º 418/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 1660 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 13.05.2022, 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 26.04.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que está *“em regime de Contrato Individual de Trabalho, com a categoria de ..., a exercer funções no serviço de ..., nos termos dos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem por este meio requerer a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de Horário de Trabalho Flexível para efeitos de assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, ..., nascida a 16 de Junho de 2011 e ..., nascido*

*a 30 de Janeiro de 2019, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2. Declaro não viver maritalmente com o pai da ... e ..., e por ser imigrante, não possuo qualquer apoio familiar para gestão de horário escolar dos meus filhos. Ainda não foi definido em tribunal o regime de Regulação das Responsabilidades Parentais.*
- 1.2.3. O Horário de Trabalho Flexível ora requerido, pelo período de nove anos, constituir-se-ia com o seguinte horário: das 08:00 horas às 15:30 horas (manhã) e 22:30 horas às 08:30 (noite) de segunda a sexta-feira.*
- 1.2.4. Mais informo que, estou disponível para exercer funções laborais nos fins de semana (15 em 15 dias) e nos períodos de férias em que os menores ficam com o pai, sendo que me comprometo a informar a minha chefia direta desses períodos atempadamente”.*
- 1.3.** Em 05.05.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. “Tendo analisado o pedido de Horário Flexível do trabalho efetuado pela Srª Enfermeira do ..., que apela aos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), e por isso obriga à pronúncia pela CITE, proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:*
- 1.3.2. A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço no período da T nos dias úteis, e M, T e N nos restantes dias, de 15 em 15 dias (com exceção nos períodos de férias em que os menores permaneçam com o pai), que deixam de ficar*

*adequadamente assegurados face a necessidade de cuidados aos doentes do ...*

- 1.3.3. Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem, e as exigências do ... é imperioso que a Sra. Enfermeira em causa mantenha o regime de horário.*
- 1.3.4. Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.*
- 1.3.5. A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de enfermeiros autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta pratica anterior.*
- 1.3.6. Face ao acima descrito penso terem sido concretizadas e objetivamente demonstradas as necessidades imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do Hospital, de acordo com o previsto no Art.º 57.º n.º 2 do CT.*
- 1.3.7. Mais uma vez reforço que a Direção de Enfermagem sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite das condições de trabalho, às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo principal e final da atividade, que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes,*

*através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim”.*

- 1.3.8. *“Apesar dos motivos pessoais alegados, face a enorme dificuldade na contratação de novos Enfermeiros por escassez de oferta e a necessidade de gestão de horários 7 dias/ semana x 365 dias, indefere-se o solicitado”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível.

## **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.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.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. 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 da empresa.
- 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.

- 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 08 DE JUNHO 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.