

PARECER N.º 907/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 4518 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.01.2022, 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 30.10.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que *“é Enfermeira a exercer funções neste Centro Hospitalar desde janeiro de 2019, no Serviço de ..., com uma carga horária de 35 horas semanais, vem, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, requerer horário de trabalho flexível para prestar assistência ao seu filho menor de 6 meses de idade, por não possuir qualquer tipo de apoio de retaguarda, por prazo indeterminado (enquanto existir a necessidade acima citada).”*

- 1.2.2. *A requerente pretende dispensa de trabalho noturnos nos dias úteis e não úteis, dispensa da realização do turno da tarde (14h00 – 20h30) nos dias úteis.*
- 1.2.3. *Mais declara que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3. O Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, que, lhe foi comunicado em 11.11.2022, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O requerimento não vem acompanhado por nenhuma documentação que comprove a situação, sendo esta uma exigência habitual por parte do O descendente nasceu a ..., pelo que a colaboradora estará nos próximos meses ao abrigo de um (possível futuro pedido de aleitamento ou amamentação), direito legal à isenção de noite. Relativamente ao restante horário, a ser praticado não cumpre os requisitos de horas semanais contratualizadas. De acordo com a liderança do Serviço “A dispensa de trabalho das 14 às 20:30 conjugada com a dispensa do horário noturno e o turno remanescente possível de atribuir, ser apenas das 08:00 às 14:30 (M5) não permite realizar as 35 horas semanais contratualizadas nem se enquadra na pretensão da colaboradora. O horário de trabalho a ser flexibilizado nos termos solicitados, não permite a realização das obrigações contratuais nem se enquadra no regime de turnos do serviço. N (00:00 -> 08:30)(8.5H)) M5 (08:00 -> 14:30) (6.5H), T9 (14:00 -> 20:30) (6.5H), S1 (20:00 -> 24:00) (4H)”. Tomamos conhecimento do requerido, aceitamo-lo na sua generalidade, indicando que a carga contratual da colaboradora deverá ser cumprida obedecendo ao*

princípio de que sejam identificados previamente os turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), e sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário”.

- 1.4. Em 15.11.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.4.1. *“Venho por este meio contestar a decisão do Conselho de Administração sobre o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho e solicito a sua revisão.*
 - 1.4.2. *Ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho solicito a isenção de realização do turno da noite quer em dias úteis e não úteis e a isenção do turno da tarde em dias úteis sendo que não me recuso a realizar o turno da manhã ou da tarde ao fim de semana para cumprir a minha carga horária semanal de 35h.*
 - 1.4.3. *Peço a isenção do turno da tarde em dias úteis pois não possuo retaguarda de apoio e o horário laboral do meu marido não é compatível para ir buscar o meu filho à creche querendo assim evitar ao máximo o meu absentismo laboral.*
 - 1.4.4. *Tenho noção que o serviço do qual faço parte possui uma equipa pequena em que existem duas Enfermeiras em horário flexível (sendo uma delas Enfermeira de ...) e uma Enfermeira em horário de amamentação.*

- 1.4.5. *Contudo, o meu regresso reforça a equipa com mais um elemento, além do que é um serviço de internamento mas que possui uma equipa agregada para a equipa intrahospitalar e consulta externa sendo que a flexibilidade de horário que solicito se encaixa na equipa intrahospitalar/consulta externa, podendo assim cumprir o horário que solicito e não obstante realizar a carga horária para a qual estou contratada.*
- 1.4.6. *Não tenho intuito de prejudicar ninguém apenas solicito um horário mais flexível para dar apoio ao meu filho menor de 12 anos, mais propriamente com 7 meses de idade, e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.4.7. *Em anexo envio declaração da entidade patronal do meu marido e certidão de nascimento do meu filho”.*

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.º 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.
- 2.6.** Salienda-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 ..., por forma a que, tendo em consideração o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as

trabalhadores/as, 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.

- 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 06 DE DEZEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.