

## PARECER N.º 85/CITE/2023

**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 19 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.12.2022, 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 13.12.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é "*..., no momento a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio requerer nos termos do disposto do artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível, de forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos 3 filhos menores de 12 anos pelo período máximo previsto legalmente.*

- 1.2.2. *Pretendo manter a minha atividade profissional ativa, mas dados as exigências de 3 crianças menores de 12 anos, a impossibilidade de o meu marido me substituir (por motivos profissionais) e a falta no momento de retaguarda familiar ou outras, acrescendo as exigências de trabalho por turnos no serviço de internamento, levaram-me a uma situação de stress e de exaustão física e mental que não é possível manter.*
- 1.2.3. *Dada a complexidade de horários de uma instituição hospitalar, acedo ser mobilizada internamente para outro e qualquer serviço de forma a compatibilizar com a jornada de trabalho, totalizando as 35 horas semanais conforme visa contrato.*
- 1.2.4. *Assim o meu pedido de horário flexível incide: Turnos diurnos, em dias uteis de segunda a sexta-feira, possibilidade de entrada às 8h e saída às 14 h ou 15 h e disponibilidade de fazer 12 h diurnas à sexta feira.*
- 1.2.5. *Dada a falta de apoio de retaguarda para assegurar a assistência aos nossos 3 filhos menores de 12 anos, a dificuldade de articulação entre horário de ambos os progenitores, o meu objetivo é obter a previsibilidade de horário e evitar que os meus filhos sejam penalizados e assim assegurar de forma saudável as suas necessidades e suporte familiar”.*
- 1.3. Em 26.12.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Relativamente ao solicitado pela Enf. ..., o serviço de medicina IV não dispõe de capacidade para lhe facultar um horário de manhãs*

*de segunda a quinta feira, com manhã / tarde à sexta, pelos seguintes motivos:*

- 1.3.2. *Não é possível, como número de enfermeiros do serviço, retirar um enfermeiro da rotatividade de horário, ainda que seja um direito que lhe assiste”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação, relativamente à recusa do horário flexível, por parte da entidade empregadora, que enviou o processo à CITE, em 29.12.2022, antes de terminar o prazo para a trabalhadora se pronunciar, que era até 02.01.2023.

## 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 18 DE JANEIRO DE 2023, 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.**