

PARECER N.º 931/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 4508 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.09.2023, 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 29.08.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como, “..., vem expor e requerer o seguinte: - estando a terminar o período de licença de assistência a filho, - atendendo a que a menor, minha filha, nascida a 3 de dezembro de 2021, vive comigo em comunhão de mesa e habitação, - atendendo a que somos uma família monoparental, sem rede de apoio familiar no país, pois o familiar existente é a minha mãe, que por sua vez trabalha por turnos e

tem ao seu cuidado o meu pai que se encontra totalmente dependente nos avós.

1.2.2. *Perante os factos não me é possível retomar o trabalho par turnos (tardes, noites e fins de semana, uma vez que sou sozinha para toda a dinâmica pós saída da creche.*

1.2.3. *Solicita "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares" previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, com início a 02 de Outubro de 2023, turnos de manhã em dias uteis com entrada às 8:00h e saída às 15:00h au 16:00h, consoante necessidade do serviço".*

1.3. Em 05.09.2023, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Não autorizo face ao parecer da liderança do serviço: "Dadas as características do ..., a flexibilidade de horário nos termos propostos não assegura o normal funcionamento do serviço. Não é compatível a realização deste tipo de horário com a dinâmica funcional do serviço. O horário flexível no contexto das funções de enfermagem no ..., não é compatível com a solicitação efetuada pela colaboradora."*

1.4. Em 07.09.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *"Em resposta ao V. email datado de 06 de setembro de 2023, relativamente à recusa ao meu pedido de horário flexível de*

trabalhador com responsabilidades familiares previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, o meu pedido é fundamentado em razões imperiosas de apoio a minha filha de 1 ano de idade. pelo prazo previsto na lei enquanto durarem as circunstâncias que o determinam.

- 1.4.2.** *Reitero que somos uma família monoparental, com a guarda total da minha filha, sem rede de apoio familiar, o que não me permite retomar o trabalho por turnos (tardes, noites e fins de semana), mas com a possibilidade de realizar turnos de manhã com entrada às 8:00 e saída às 15:00, cumprindo assim a carga horária semanal.*
- 1.4.3.** *Gostaria de frisar que a vossa fundamentação para a recusa ao meu pedido, está equivocada ou fora do contexto, pois no dia 5 de julho de 2023 contactei a supervisora da ..., Sra ... para informar da minha necessidade de horário flexível e do meu regresso ao trabalho em Outubro de 2023, a qual me foi informado que já não fazia parte da equipa do ... há alguns meses, pois segundo a mesma tinha sido transferida para o Serviço de ..., pertencendo a outra ..., ficando sob a supervisão da Sra Enf ..., com o conhecimento da Sra. Enfª Diretora ...*
- 1.4.4.** *Como tal no dia 31 de julho de 2023, contactei a Sra Enfª supervisora ... para a informar da minha necessidade de horário flexível, uma vez que o novo serviço em causa tem funcionamento até às 20:00h o que não me é possível fazer turnos da tarde (entrada às 14:00h e saída às 20:00h). Assim sendo no dia 29 de agosto de 2023 formalizei por escrito o meu pedido de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares.*

1.4.5. *Como tal uma vez que já não faço parte do serviço do ..., conforme me foi informado, o meu pedido foi dirigido ao novo serviço, estando vinculada a uma instituição e não a um serviço. Mantenho o pedido em causa e estou disponível para mudar de serviço de forma a conseguir conciliar a minha vida familiar com o meu horário profissional”.*

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 não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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, 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 OUTUBRO 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 E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.