

PARECER N.º 937/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 4672 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.09.2023, 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 05.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Como, ... a desempenhar funções no mencionado ..., vinculada por contrato de trabalho sem termo datado de 26-01-2021, requer a V. Exa. que seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Tal pretensão prende-se com o facto de ser mãe de um menino com 15 meses, cumprindo o requisito previsto legalmente. Além do mais,*

presta-se declaração de comunhão de mesa e habitação quer com filho quer com o marido.

- 1.2.3. E, por último, este pedido também se funda no facto do marido ter trabalho de turnos, conforme é possível verificar pela declaração anexa.*
- 1.2.4. Nestes termos, é pretensão de usufruir da flexibilidade de horário nos seguintes moldes:*
- 1.2.5. Não ser atribuído horário noturno; Ter horário de trabalho em apenas 2 dias não úteis por mês (sábado, domingo, feriado); Ter turnos da manhã sem limitações até às 18h; Ter turnos da tarde limitados a 4 por mês; Disponibilidade para, no máximo, acumular manhã e tarde uma vez por semana; Disponibilidade para fazer mais tardes e dias não úteis mediante necessidade do serviço e disponibilidade (turnos extraordinários).*
- 1.2.6. No que respeita aos dias festivos, Natal e Passagem do Ano, é pretensão que apenas num deles me seja fixado horário”.*
- 1.3.** Em 19.09.2023, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1. “(Não autorizo) Indefiro o solicitado na sua globalidade pelos seguintes pressupostos: no documento instruído não faz prova de nascimento de menor que deveria ser exigido pelo SGRH. Apresenta prova de horário do pai do menor, que terá certamente folgas e descansos (pelo*

cumprimento pela lei geral do código de trabalho), nas quais poderia apoiar o menor. Requer turnos de manhã até às 18h, contudo, a Instituição não tem no seu regulamento horários até às 18h, pelo que, ao exercer apenas turnos da manhã, serão no horário implementado, sendo que, de 2^a f a 6^{af} ao fazer apenas turnos de manhã, não perfaz as 35h contratualizadas. Carece de esclarecimento se a profissional está no pool de profissionais que ao abrigo da autorização da tutela autorizou especificamente a contratação de 38 enfermeiros exclusivamente para cuidados intensivos. Se assim não for, e ao ser deferido o horário pela CITE a profissional poderá ter de ser mobilizada para outros serviços/Unidades dentro do CH.

1.3.2. *Não autorizado também pelo exposto pela liderança do serviço, devendo proceder-se de acordo com o que é referido pelas Chefias inerentes, ou seja, identificação prévia dos turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), 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. A trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Após leitura atenta da decisão sobre o pedido efetuado cumpre referir que não posso minimamente aceitar o teor da mesma.*

- 1.4.2. *Desde logo, entendo descabido referir que não faço prova de ter filho menor, quando há provas mais que evidentes dessa situação (aliás, benefício de horário de amamentação).*
- 1.4.3. *Por outro lado, a questão da junção de comprovativo do horário do pai do menor foi apenas uma cordialidade da minha parte, uma vez que não o tinha de fazer. Mais refiro que o pai do meu filho tem sim descansos e folgas, mas que são incompatíveis com o horário da instituição que acolhe o meu filho diariamente.*
- 1.4.4. *Ainda é possível verificar que nem o meu pedido foi minimamente lido com atenção, uma vez que não a decisão não se reporta ao que pedi.*
- 1.4.5. *Na verdade, posso cumprir o meu horário de trabalho com turnos de manhã, das 8h às 14h30 ou turnos da tarde, das 14h às 20h30. Como se mostra possível ter folgas em dois dias não úteis.*
- 1.4.6. *Aliás, trata-se de um serviço que necessita de 16/18 enfermeiros de manhã/tarde. E neste momento apenas uma colega está a usufruir de horário flexível.*
- 1.4.7. *Pelo que, com tudo orientado, é bem possível atender ao meu pedido, o qual peço que seja nova e respeitosamente atendido.*
- 1.4.8. *Assim, caso se mantenha a posição de V.^a Exa de indeferir o meu pedido, solicito que tal decisão de indeferimento seja desde logo remetida para a CITE, a quem já tenho solicitado acompanhamento”.*

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.
- 2.6. Salienta-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 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.