

PARECER N.º 395/CITE/2024

**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 1374 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 05.03.2024, a CITE recebeu da ..., 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 25.01.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Na qualidade de V/ Trabalhadora desde 03 de Setembro de 2012, tendo dois filhos menores de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, uma nascida a 05/11/2017 e outro nascido a 19/02/2022.*

- 1.2.2.** *Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57.º e 212', nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.*
- 1.2.3.** *Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos.*
- 1.2.4.** *Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.*
- 1.2.5.** *Desta forma, venho através do presente requerer que o horário do trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites: - Início pelas 06h30. Término pelas 15h enquanto estiver a usufruir da dispensa para amamentação, após a qual o término se poderá estender até às 18h30.*
- 1.2.6.** *Laboração apenas em 2 sábados por mês, com descanso semanal nos restantes sábados e domingos. Pausa de almoço de meia hora, conforme prática na empresa.*
- 1.2.7.** *Mais se informa que pretendo, nos termos do disposto do Art.º 47.º e 4.º n.º1 do Código do Trabalho, exercer o meu direito de dispensa para amamentação, na primeira hora da manhã e na última da tarde.*
- 1.2.8.** *Adicionalmente, enquanto estiver a usufruir do direito a amamentação, pretendo, nos termos do disposto no nº 4 do Artº 56º, efetuar 6 horas de*

trabalho consecutivo, após o qual gozarei a meia hora do almoço seguida da hora de amamentação.

1.2.9. *Simplificando os limites horários requeridos, enquanto estiver a usufruir de dispensa para amamentação, a título de exemplo, seria: 06h30 - 07h30 dispensa para amamentação (1 hora); 07h30 - 13h30 laboração (6 horas); 13h30 — 14h00 pausa de almoço (30 minutos); 14h00 — 15h00 dispensa para amamentação (1 hora).*

1.2.10. *Tendo o meu filho mais de um ano irei enviar a devida declaração médica no prazo de 10 dias antes de regressar ao trabalho, conforme dispõe o n.º 1 do Art.º 48º do Código do Trabalho".*

1.3. Em 22.02.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.3.1. *"Como é do seu conhecimento, constitui pressuposto da atribuição do horário flexível que o mesmo seja compaginável com as "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" ou, ainda, que seja possível assegurar a substituição do trabalhador", caso o mesmo seja indispensável (conforme decorre do n.º 2 do invocado artigo 57.º do Código do Trabalho, a contrario).*

1.3.2. *Como é igualmente do seu conhecimento, as clínicas de diálise prestam tratamentos de substituição da função renal por hemodiálise, sem os quais os doentes que deles carecem acabam, inelutavelmente, por morrer. A realização dos tratamentos de hemodiálise, de forma regular, constitui, por isso, urna necessidade vital dos doentes que tratamos.*

- 1.3.3.** *Também como é do seu conhecimento, os tratamentos de diálise encontram-se organizados por sessões de tratamentos, com início e fim pré-determinados, encandeando-se sucessivamente, desde as 08:00 da manhã até às 23:30/00:00. O horário de funcionamento das clínicas estende-se, por isso, de forma global, desde cerca das 07:00 até às 00:00.*
- 1.3.4.** *Como sabe, os tratamentos de hemodiálise são realizados, impreterivelmente, por enfermeiros, com experiência prévia em técnicas dialíticas ou que tenham realizado estágio prévio, com a duração aproximada de 3 (três) meses.*
- 1.3.5.** *Como é do conhecimento geral, existe escassez generalizada de profissionais de saúde, com incidência flutuante, consoante a geografia e as vagas de emigração. A esta escassez junta-se a especificidade acima identificada (i.e, ou 3 meses de prática dialítica prévia, ou realização de estágio com duração equivalente).*
- 1.3.6.** *Acresce que todos os doentes em tratamento regular e programado de hemodiálise têm de receber o seu tratamento programado — isto é, não é possível adiar o tratamento, designadamente por falta de profissionais de saúde. Todos os doentes que se dirigem à clínica têm de ser tratados, no momento programado, sob pena de incumprimento da Convenção existente com o Ministério da Saúde - com o conseqüente encerramento da clínica, no pior dos cenários.*
- 1.3.7.** *Pelo exposto, a prestação de tratamentos de hemodiálise, no sector convencionado, está sujeita a imperiosas exigências de funcionamento que é necessário harmonizar com as especificidades apresentadas pelos recursos humanos da clínica em cada momento. Como é decerto*

do seu conhecimento, da equipa de 22 enfermeiros da clínica, 6 (ou seja, 27% da equipa) estão grávidas, com as implicações daí decorrentes no que se refere à disponibilidade de recursos para a prestação da atividade assistencial aos doentes.

- 1.3.8.** *Ainda assim, sem prejuízo do exposto e porque nos preocupamos com as questões relacionadas com a parentalidade, entendemos deferir o pedido apresentado, sujeito às seguintes condições, para que possa ser compaginado com as necessidades assistenciais dos doentes:*
- 1.3.9.** *Aplicação do horário flexível, num primeiro momento, apenas entre 01.03 e 31.12.2024, devendo a sua eventual manutenção (se requerida) ser objeto de apreciação posterior;*
- 1.3.10.** *Não é possível que o horário de trabalho tenha o seu início às 06:30, atendendo a que o horário de abertura da clínica é posterior, motivo pelo qual os respetivos trabalhadores nunca iniciam funções antes dessa hora;*
- 1.3.11.** *Mediante decisão da enfermeira-chefe, enquanto beneficiar do horário flexível, poder-lhe-ão ser atribuídos 2 horários: entre as 07:30 e as 16:30, com período de descanso de 30 minutos (a gozar, nos termos das disposições legais aplicáveis); e entre as 12:00 e as 20:30, com período de descanso de 30 minutos (a gozar, nos termos das disposições legais aplicáveis);*
- 1.3.12.** *Correspondendo a dispensa para amamentação a uma redução do horário de trabalho, e devendo ser o respetivo gozo acordado com o empregador, as 2 horas diárias legalmente consagradas serão usufruídas num único período, no final da jornada diária de trabalho (o que significa que, enquanto amamentar e, simultaneamente,*

beneficiar do horário flexível, sairá às 14:30 ou às 18:30, dependendo do horário atribuído).

1.3.13. *As condições acima descritas são as que, dentro dos condicionamentos inerentes à prestação de cuidados aos doentes, poderão ser aplicadas até ao final deste ano, mantendo-se os pressupostos existentes nesta data."*

1.4. Em 28.02.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente, a proposta de outro horário.

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”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5.** E, 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.
- 2.6.** 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 a empresa 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 da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o**

horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 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, 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 27 DE MARÇO DE 2024, 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.