

PARECER N.º 454/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 1725 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.03.2024, 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 26.02.2024, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. *Pretende usufruir de um horário flexível entre as 8h00 e as 16h00, dias úteis, por ter um filho com sete meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por um período de 144 meses.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora tem um contrato individual de trabalho e trabalha 35 horas semanais.*

- 1.3.** Em 13.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Neste momento 19 enfermeiros, incluindo a enfermeira que solicita horário flexível;*
- 1.3.2.** *De acordo com as dotações seguras não temos número adequado de enfermeiros de acordo com as dotações seguras da ordem dos enfermeiros.*
- 1.3.3.** *O serviço tem capacidade para 30 camas com perto dos 100% de taxa de ocupação no ano de 2023 (prevendo-se manter este ano), temos 6 enfermeiros no turno da Manhã, 3 enfermeiros de Tarde, 2 enfermeiros de noite.*
- 1.3.4.** *Em regime de horário flexível temos 4 enfermeiros em horário de amamentação (incluindo a enfermeira que solicita) que só fazem o turno da manhã, neste momento nos 7 dias da semana, uma enfermeira que por indicações psiquiátricas só pratica horário de manhãs e tardes e uma enfermeira que só trabalha no turno da manhã e da noite, filho menor de 12 anos e marido não consegue assegurar o retorno da criança a casa após as aulas pois trabalha longe de ...*
- 1.3.5.** *Não tenho enfermeiros com idade para pedir a dispensa de trabalho noturno.*
- 1.3.6.** *Os quatro enfermeiros que estão de licença de amamentação (incluindo a enfermeira que solicita) estão de horário reduzido e ainda tenho 5 enfermeiras a frequentar o mestrado que também lhes foi*

aceite o estatuto de trabalhador estudante (5 horas semanais ou adequação de horário, (incluindo a enfermeira que solicita).

1.3.7. *Irei ter um enfermeiro durante o mês de Abril/Maio estará de licença de parentalidade e já me informou que tirará os dias que lhes são de direitos todos seguidos.*

1.4. Em 20.03.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Venho por este meio fazer uma exposição da minha situação atual. Vivo com o meu companheiro e o nosso filho com 7 meses atualmente.*

1.4.2. *O meu companheiro trabalha como ..., em regime de isenção de horário (desconheço qual), com horário de entrada pelas 8.30h e com hora estipulada de saída de 17.30, mas que muitas vezes é ultrapassada, o seu posto de trabalho é maioritariamente no exterior ..., por diversas localidades do país. Trabalha efetivamente de segunda a sábado sendo que muitas vezes pela distância só regressa a casa no domingo. Não sendo possível antecipar as avarias é me impossível conseguir elaborar um horário consoante as suas horas de descanso.*

1.4.3. *Assim, é me muito complicado conseguir conciliar o trabalho e a vida familiar, pelo que solicitei o horário flexível.*

1.4.4. *De momento por acordo com a chefe de serviço onde exerço funções foi acordado realizar horário completo do turno da manhã,*

onde entro às 8h e tenho como hora de saída pelas 16.30h, acumulando as horas de amamentação. Assim com essas horas acumuladas, com as horas efetivas de serviço mais as 5h do estatuto trabalhador/estudante perfazem as 35h/ semanais estipuladas.

- 1.4.5.** *Sendo que o serviço mesmo assim não consegue comportar o meu pedido, e sendo que tenho pedido de mobilidade desde julho de 2022, quero deixar expressa a minha vontade de sair do serviço, para um serviço onde possa usufruir dos meus direitos".*

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 artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, 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.** Na verdade, 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.** Ora, 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 hospital 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.
- 2.7.** Saliencia-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 da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos 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, 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 10 DE ABRIL 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.