

PARECER N.º 564/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 2226 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 16.04.2024, 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 18.03.2024, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... com contrato de trabalho por tempo indeterminado, vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, , a usufruir no momento de um horário flexível desde Março de 2020 (8h00 às 16h00), solicitar que lhe seja atribuído um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, proporcionando folga aos fins de semana, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos.*

- 1.2.2.** *Neste âmbito, mais se declara que vive em comunhão de habitação com o filho, à presente data com 6 anos e casada com enfermeiro em funções no Serviço de ... do mesmo hospital, que exerce a sua atividade por turnos e aos fins de semana, existindo assim uma difícil conjugação de tempo e presença conjunta em casa.*
- 1.2.3.** *Assim sendo, por motivos de ordem familiar, pessoal solicito autorização para poder usufruir do horário de trabalho acima referido, visto que é difícil conciliar o período dos fins de semana, por não ter quem fique a cargo do meu filho, enquanto ambos os pais trabalham”.*
- 1.3.** Em 04.04.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“No que concerne ao pedido de horário flexível, cumpre informar que o Exmo. Conselho de Administração em reunião datada de 03/04/2024, deliberou ser intenção não autorizar, com base na informação desta Divisão que aqui se transcreve:*
- 1.3.2.** *“Foi remetido a esta Divisão de gestão de recursos humanos, o requerimento da Enfermeira ..., a exercer funções no serviço de ... ala esquerda do Hospital ..., onde vem solicitar horário flexível, para acompanhamento do filho menor de 12 anos de idade.*
- 1.3.3.** *Refere que o filho vive em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.4.** *Fundamenta o pedido em, “...por motivos de ordem familiar, pessoa/solicito autorização para poder usufruir do horário acima referido, visto que é difícil conciliar o período dos fins de semana, por*

não ter quem fique a cargo do meu filho, enquanto ambos os pais trabalham.”

1.3.5. *De acordo com o parecer da Superior Hierárquica, “À data o serviço apresenta uma equipa de 17 elementos em que 4 elementos estão de horário fixo e 2 elementos em horário de amamentação. Ou seja, 6 elementos nos turnos da manhã. Assim sendo não é possível a realização do horário com esta solicitação de horário.”*

1.3.6. *Face ao exposto, de acordo com a Superior Hierárquica não é possível dar autorização ao horário proposto, devido ao funcionamento imperioso do serviço.”*

1.4. Em 08.04.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, em virtude do seu marido ser, também, enfermeiro no mesmo hospital, havendo coincidência de turnos aos fins de semana, pelo que apela ao consenso das partes.

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.

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 a trabalhadora requerente gozar, o máximo possível, os horários 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 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.