

PARECER N.º 674/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 3055 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por carta registada enviada em 29.05.2024 e rececionada a 31.05.2024 a CITE recebeu da entidade empregadora, , 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 16.05.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“(…) Enfermeira (...) exercer funções no Serviço de Medicina II/Pneumologia, (...), vem solicitar a concessão de um horário flexível, com efeitos a **partir de 19 de setembro de 2024**, para exercício de responsabilidades familiares relativas a filhos menores de 12anos. A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, (...)*
 1. - **Tenho a meu cargo dois filhos menores, à data com 1 e 3 anos de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento**
 2. - **O pai do meu filho exerce funções de IT Manager na St Domincs International School entre as 8h30 e as 17h30, sendo que o seu**



horário laboral contempla ainda trabalho em regime de chamada no restante período diurno e noturno e aos fins de semana, o que o impossibilita assegurar os cuidados aos nossos filhos no período em que a creche está encerrada e no período noturno.

3 - Um dos menores frequenta uma ama credenciada em regime livre, ao passo que o outro se encontra inscrito na creche, ambos com horário de funcionamento das 8h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira.

4. - Para o efeito, o horário de trabalho que me permite exercer as minhas responsabilidades parentais, no interesse da minha família, é o de segunda a sexta-feira, no período compreendido entre as 8h00 e as 15h30 (horário correspondente ao turno da manhã)

1.3. Por eletrónico de 23.05.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“...requerido, o período de trabalho solicitado, que «se enquadre no período da manhã» o mesmo resultaria, objetivamente, no comprometimento do funcionamento do , e na equipa a que se encontra dedicada, em função dos requisitos legais quanto às dotações seguras no mesmo Serviço (no caso, para os de mais turnos de trabalho, designadamente os períodos das tardes e das noites), tendo que resultar asseguradas as dotações seguras em matéria de prestação de cuidados. (...) A intenção de fixar (de acordo com proposta apresentada) um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, faz com que ora regime de rotatividade inerente, e que habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho. Neste caso em particular, a imposição a outros profissionais significaria uma especial onerosidade laboral, por forma a manter os rácios de



prestação de cuidados nos turnos para os períodos das tardes/noites. O preceito e regime legal invocados não conferem ao Trabalhador o direito de impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho, como resultado proposto por V. Exa. Por todo o exposto, a “flexibilização” do horário proposto, além de não observar o regime legal em causa, fará perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial, enquanto Missão desta Entidade Pública, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.”

- 1.4.** Por eletrónico de 16.05.2024 a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido e fundamentado:

“ (...) na vossa intenção de recusa é referido que o meu pedido “resultaria (...) no comprometimento do funcionamento do Serviço, (...) quanto às dotações seguras no mesmo Serviço (no caso, para os demais turnos de trabalho, designadamente os períodos das tardes e das noites)”, bem como que seria necessário “promover um incremento de trabalho extraordinário para suprimir a (carência) de prestação de trabalho nos demais períodos laborais”. Em anexo a este email, no anexo I, encontra-se a lista de turnos extraordinários solicitada pela enfermeira chefe do serviço de Medicina II/Pneumologia aos enfermeiros no atual mês de maio. Nesta lista pode verificar-se que dos 21 turnos solicitados, 8 turnos (38%) correspondem ao turno da manhã em dias uteis, o que corresponde precisamente aos turnos e horário por mim solicitado no meu pedido de horário flexível. Anexo também a este email, no anexo II, encontra-se o horário de enfermagem planeado para o próximo mês de junho, onde se pode verificar que dos 19 turnos correspondentes ao turno da manhã em dias uteis, apenas 2 têm enfermeiros considerado em número



suficiente (10), sendo que nos 17 dias restantes, há 1 enfermeiro em falta no turno da manhã; facto que não se verifica nos restantes turnos, que cumprem as dotações conforme o planeado. Acredito deste modo que o horário que solicito vem suprimir as necessidades do serviço e não incrementar a necessidade de trabalho extraordinário, como referido por Vossas Excelências.

O vosso email refere ainda que “em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se incomportável assegurar os mesmos. Face a isto gostaria de contrapor, uma vez que anteriormente já existiram no serviço enfermeiros em maior número a gozar horário flexível, nomeadamente o turno da manhã, sem que isso compromettesse a realização de horários ou a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço. Em anexo a este email, no anexo III, encontra-se o horário de dezembro de 2022 a título de exemplo, horário este em que existiam 5 enfermeiros a realizar turnos da manhã em dias uteis (ali designados por 7868, 7809, 6483, 7286, 6176), face aos 2 enfermeiros que existem atualmente (designados por 7286, 6176 no horário planeado para o mês de junho de 2024- anexo II). Deste modo acredito que é possível elaborar o horário que solicito sem que isso comprometa o serviço ou a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do serviço, como referido por Vossas Excelências;

Ainda assim, e caso no seja possível atribuir-me o horário solicitado no serviço onde atualmente exerço funções (Medicina II/Pneumologia), manifesto a minha disponibilidade para ser transferida para outro serviço hospitalar, como a Equipa Intra Hospitalar de Suporte em Cuidados Paliativos (área na qual tenho formação avançada), o Hospital de Dia, ou outro serviço hospitalar compatível como horário que solicito.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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, 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 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 – A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a

deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, **por forma a que dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, a trabalhadora requerente posso gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento da empresa onde trabalha.**
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNLHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).