

## **PARECER N.º 748/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 3278 - FH/2024**

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 11.06.2024, 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 21.05.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *Como “enfermeira sou colaboradora desta instituição desde Agosto de 2023, em Medicina Interna B, tendo sempre desempenhado as minhas funções com zelo, diligência e rigor.*
  - 1.2.2.** *Venho por este meio requerer, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e seguintes do Código do Trabalho, um regime de horário de trabalho flexível de segunda a sexta-feira, no turno da manhã, para prestar*

*assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos de idade.*

- 1.2.3.** *A meu cargo tenho a minha filha menor: ..., nascida a ....2022, tendo 20 meses de idade a frequentar a creche da ..., no Porto, com horário de funcionamento compreendido entre as 7:30h e as 19:00h de segunda a sexta-feira.*
- 1.2.4.** *Ora, o presente horário não só não me permite ter assegurada a ... aos fins de semana, uma vez que a creche está encerrada, como também me impossibilita de ir recolhê-la na creche até às 19:00. Até ao momento partilhava estas rotinas diárias com o pai da ..., no entanto, atualmente o mesmo tem deslocações profissionais frequentes a Lisboa, o que inviabiliza o apoio que até então tem prestado à ....*
- 1.2.5.** *Assim, o presente requerimento deve-se ao facto de não ter qualquer apoio de retaguarda para ajudar nas tarefas diárias de acompanhamento da minha filha e atendendo ao horário de funcionamento da creche das 7:30h às 19:00h de segunda a sexta-feira, - solicito a v/ Exa. ao abrigo do artigo 56º e seguintes do Código de Trabalho que se digne a conceder-me por prazo indeterminado - enquanto se mantiverem as necessidades - a flexibilidade de horário nos seguintes termos: Dispensa noturna e dispensa de trabalho em dias não úteis;*
- 1.2.6.** *Mais declaro que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.*

- 1.3.** Em 05.06.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, não autorizando o pedido e referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Deferimento condicionado no seu todo, face ao crescente número de pedidos para horários flexíveis, cuja pluralidade, para os mesmos períodos de tempo, possa colocar em risco o funcionamento do serviço e/ou direito de outros enfermeiros, como a isenção de trabalho noturno, equilíbrio de turnos no horário rotativo, direito a descanso, férias e fins de semana a cada período de 4 semanas.*
- 1.3.2.** *Devendo-se proceder de acordo com o que é necessário para se manter a atividade assistencial segura para os utentes, 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.*
- 1.3.3.** *Assim, as regras concernentes ao horário de trabalho em regime de horário flexível, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45º do Código do trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da empresa. A entidade fará ceder, na medida do necessário, os direitos em causa, para que todos possam exercê-los equitativamente. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art. 335º do Código Civil, necessário “para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes”, justificando-se assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário. Tardes, Noites e fins de semana que não sejam possíveis serem*

*assegurados pelos colaboradores remanescentes, deverão ser distribuídos em rotatividade e em iguais proporções pelos colaboradores que usufruem da mesma tipologia de horário. Este pedido deve ser reavaliado anualmente”.*

- 1.4.** Não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **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, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento do hospital ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas

de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.**

IV – A CITE informa que:

- 4.1. 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).

- 4.2. 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.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO EM 3 DE JULHO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**