

**PARECER N.º 784/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 3363 – FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por eletrónico datado de 16.06.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Enfermeira, na Neonatologia.

**1.2.** Em 16.05.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

**1.3.** A trabalhadora com número mecanográfico ..., a exercer funções de Enfermeira na ..., no serviço de Neonatologia solicita:

- (...)
- *Horário Flexível motivado por responsabilidades familiares ao abrigo do disposto nos art.ºs 56º e 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/2 (Código do Trabalho), para **acompanhamento dos seus filhos menores** (nascida a .../2023 e gémeos nascidos a .../2018).*
- (...)
- *Face a tudo quanto se expôs e, por estar devidamente fundamentado, requer-se a V. Exa. que possa fixar o horário laboral da requerente entre as 8h30 e as 14h30 enquanto usufruir de horário de amamentação, e posteriormente entre*

**as 8h e as 16h, de segunda a sexta-feira, salvaguardando os fins-de-semana e feriados, enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite previsto na lei.**

(...).

**1.4.** Por eletrónico datado de 05.06.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

**1. V. Exa. encontra-se a exercer funções nesta unidade de saúde, integrada na categoria de Enfermeira, adstrita ao cumprimento de uma carga horária semanal de 35 horas e alocada ao Serviço de Neonatologia.**

**2. A atribuição de um horário conforme aquele por si configurado, não só não carece de suporte legal, nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar, face aos termos concretamente apresentados.**

**3. Isto, porque o requerimento de atribuição de horário flexível não contém nenhum motivo premente que suporte o exercício de funções exclusivamente no período da manhã e apenas em dias úteis, designadamente o horário de funcionamento do Estabelecimento Educativo do menor ou a ausência de suporte familiar quando V. Exa. se encontre em exercício de funções, não se coadunando com a atividade profissional do outro progenitor, conforme por si descrita.**

**4. Quanto aos formalismos que devem nortear o pedido endossado por V. Exa., dispõem os artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho que a trabalhadora-requerente, com o seu pedido de horário flexível, deve apresentar os seguintes elementos:**

**i) Indicar um horário que contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;**

**ii) 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;**

*iii) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, e*

*iv) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

**5. Sucede que, analisado o suporte documental junto por V. Exa., o mesmo não contempla a indicação do prazo previsto para a vigência de um horário na modalidade de horário flexível, pelo que fica prejudicada qualquer análise à pertinência do pedido e adequabilidade do mesmo face às necessidades do serviço ao qual está alocada.**

(...)

**1.5.** Por eletrónico datado de 12.06.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

*“(..)**1.** No pedido de horário flexível submetido solicitei o seguinte: “fixar o horário laboral da requerente entre as 8h30 e as 14h30 enquanto usufruir de horário de amamentação, e posteriormente entre as 8h e as 16h, de segunda a sexta-feira, salvaguardando os fins-de-semana e feriados, enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite previsto na lei.”*

*Ora, está garantido o cumprimento das 35h semanais tal qual o contrato de trabalho que possuo, podendo alargar esse horário até às 16h em caso de necessidade do serviço.*

**2 e 3.** *Conforme dispõe a Lei, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido individualmente por qualquer dos progenitores ou ambos.*

*Posto isto e sendo eu uma trabalhadora com Responsabilidades Familiares, pois necessito de prestar assistência inadiável e imprescindível a 3 filhos menores de 12 anos (enviados cartões de cidadão de todos junto com o processo), comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se*

*alterar. Neste momento, somos uma família numerosa (3 filhos menores num agregado familiar de 5 pessoas), tal como comprovado com a declaração enviada a 23/4.*

*A Carminho, com 6 meses de idade, apesar de inscrita em várias Instituições, ainda não possui vaga em creche.*

*A avó materna apenas pode prestar apoio de manhã, também por ser ela a única cuidadora de um idoso de 84 anos (bisavô materno) com Doença Demencial instalada.*

*Os avós paternos são moradores fora do concelho de ...e além disso, o avô paterno possui uma doença do foro oncológico com obrigatoriedade de tratamentos médicos e com necessidade de assistência permanente por parte da esposa.*

*Os gémeos ... e ..., com 6 anos de idade, entram este ano letivo para a escola primária pública com funcionamento, no máximo, até às 17h, como é facto notório, necessitando de apoio, acompanhamento e transporte inevitável findo esse horário.*

*Mais ainda, informo que a menor ..., assim como o irmão, é prematura tardia, nascida com restrição de peso e teve um “desenvolvimento psicomotor e estatuto-ponderal adequado nos primeiros anos de vida. Nos últimos 2 anos tem apresentado um perfil de agitação e dificuldade na autorregulação comportamental.”*

*Ora, pelas alterações comportamentais descritas (conforme resulta do Relatório da Pediatra enviado a 16/5) a menor tem necessidade de acompanhamento por Psicomotricidade (terapia semanal), pelo que se torna fundamental manter uma estabilidade de horários na sua rotina diária, além de acompanhamento da mãe para suporte emocional e comportamental.*

*É minha intenção manter o pedido de Horário Flexível até a menor Carminho ter 12 anos de idade.*

***Atempadamente, manifestei a minha disponibilidade em reunir com Vossa Exas, a fim de encontrar a melhor solução para a minha família e para o***

**Hospital/Entidade Empregadora, mas tal pedido não foi tido em consideração.**

*4.i) “Indicar um horário que contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração iguala metade do período normal de trabalho diário”: Para um período normal de trabalho diário de 7horas (35h semanais), os períodos de presença obrigatória serão das 10:00 às 12:30 e das 13:00 às15:00 – conforme requeri.*

*ii) “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.” – Conforme requeri, o início será fixado entre as 7:40 e as 10:00 e o período para intervalo de descanso será fixado entre as 15:00 e as 19:00. Mais ainda, o período para intervalo de descanso será das 12:30 às 13:00 – considero que também cumpro este requisito.*

*iii) “Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável.” - Referi ser até a menor Carminho perfazer os 12 anos de idade.*

*iv) “Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação” -Foi enviado a 23/4 a Declaração da Constituição do Agregado Familiar. Pelo que, e ressalvado o devido respeito, V.Exas não invocam fundamento válido para a intenção de recusa, e entende a Requerente que estão reunidas as condições formais e legais para que me possa ser atribuído um Horário Flexível, a fim de poder exercer o Direito Fundamental e consagrado na Lei de apoio à família, conforme requerido. Mais ainda, e conforme é do Vosso conhecimento, existem colegas no mesmo serviço, a usufruir de um horário flexível, com as condições e nos mesmos termos em que por mim foi requerido, pelo que, não posso aceitar que me seja dado um tratamento diferenciado, penalizador, sob pena de se estar a violar o Princípio da Igualdade consagrado e protegido pela Constituição da República Portuguesa.*

*Assim, reitero a minha intenção de pretender usufruir de Horário Flexível, conforme peticionado, por reunir as condições legais para o efeito e assim poder exercer, conforme prevê a lei, o direito de apoio à família - que para além de um Direito é também uma obrigação para mim, enquanto mãe de três crianças menores, conforme supra exposto. Pelo que, requeiro seja reconsiderada a vossa intenção de recusa de atribuição de horário flexível”*

## 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.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.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.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.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 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.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.8.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.10.** 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.

**2.11.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a trabalhadora no seu pedido inicial indica o período durante o qual pretende o horário flexível “**não ultrapassando o limite previsto na lei**”, que é até a filha perfazer 12 anos. Prazo esse que sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.12.** 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.

**2.13.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta 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 o 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, ....

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.

#### **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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**