

PARECER N.º 1096/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 5333 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.09.2024, 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 21.08.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Enfermeira, a exercer funções na ...- Serviço ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho solicitar que me seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, realizando apenas o turno da manhã (das 08:00h às 16:30h) de domingo a sábado, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos (2 anos e 10 meses), uma vez que o meu marido, ..., exerce funções na mesma instituição, no Serviço de A atribuição do*

horário flexível solicitado permitira assegurar a nossa dinâmica familiar, suprimindo as necessidades dos nossos filhos, uma vez que não temos qualquer suporte familiar presente junto a nós.

1.2.2. *Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente e o seu marido, conforme comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira.*

1.2.3. *Solicito que me seja concedido este horário a partir de 01 de outubro de 2024”.*

1.3. Em 23.05.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta ao requerimento da Srª Enfermeira ... a requerer realização de trabalho em regime flexível no turno da manhã (08:00-16:30) de domingo a sábado, há a referir o seguinte:*

1.3.2. *A Equipa de Enfermagem do Serviço ... é constituída atualmente por 21 Enfermeiros e apresenta as seguintes dificuldades/constrangimentos na elaboração mensal de horários.*

1.3.3. *Do total dos 21 Enfermeiros, 2 estão ausentes - 1 Enfermeira por licença de Maternidade até 23 de janeiro de 2025 e uma segunda colega ausente por atestado, sem data de previsão de retorno ao trabalho;*

1.3.4. *Do total da Equipa, 8 Enfermeiros efetuam horário de trabalho flexível, destes, 5 Enfermeiros realizam horário de trabalho entre as 08:00-20:00, onde se inclui atualmente a Srª Enfermeira requerente e 3 enfermeiros realizam horário de trabalho entre as 08:00-24:00; Dois Enfermeiros da*

equipa, requereram ao abrigo do artigo 56.º, ponte 7, do Decreto Lei n.º 437/1991 de 8 de novembro, dispensa do trabalho noturno (turno da noite), por idade superior a 50 anos, respetivamente em novembro de 2021 e em março de 2022. A data mantem-se a efetuar 3/noites por mês/cada, por turnos em falta na realização do horário mensal;

- 1.3.5.** *A Srª Enfermeira requerente é imprescindível para o serviço. Na realização dos horários mensais, tem ainda de ser garantido que todos os colaboradores usufruem de: - Pelo menos um dia de descanso semanal a cada período de 7 dias, de acordo com Lei N.º 7/2009 e Lei N.º 35/2014;*
- 1.3.6.** *Direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os Enfermeiros, através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*
- 1.3.7.** *Direito a igualdade nas condições de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional, com a sua vida pessoal.*
- 1.3.8.** *Face ao acima exposto nesta Nota Interna, acresce-se que na realização do horário mensal do serviço, ficam em falta turnos da Tarde e da Noite, pelo que a realização de trabalho em regime de Horário Flexível pela Srª Enfermeira requerente, não poderá ser concedido.*
- 1.3.9.** *Na qualidade de enfermeira Adjunta, tenho a informar o seguinte:*
- 1.3.10.** *A equipa de enfermagem do serviço e constituída par 21 profissionais, em que 2 estão ausentes (doença prolongada e licença de maternidade);*

- 1.3.11.** *Dos 19 profissionais a trabalhar, 10 apresentam condicionalismo para a realização do horário, situação que compromete a distribuição equitativa de turnos;*
- 1.3.12.** *A equipa apresenta um elevado histórico de recurso a trabalho suplementar, situação que tem originado grande desgaste nos profissionais;*
- 1.3.13.** *A flexibilidade de horário pretendida pela requerente, irá comprometer o horário e colocar a descoberto os turnos das 16 às 24 e das 24 as 8.30 horas, o que representara uma sobrecarga de trabalho para os restantes enfermeiros;*
- 1.3.14.** *Face ao exposto e de modo a que não resultem "graves prejuízos para o serviço", concordo com a decisão da superior hierárquica em não conceder o horário flexível".*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intensão 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.** 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 serviço.
- 2.5.** Na verdade, 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 ... não concretiza as razões pelas quais refere que *“dos 19 profissionais a trabalhar, 10 apresentam condicionalismo para a realização do horário, situação que compromete a distribuição equitativa de turnos”*, pelo que os períodos de tempo que, no entender do ..., deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, não derivam apenas da 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 que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do**

serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário 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, 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 9 DE OUTUBRO 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.