

## PARECER N.º 70/CITE/2021

**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 44-FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.01.2021, a CITE recebeu do ..., 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 17.12.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que sendo "*... a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*
  - 1.2.2. *A requerente declara que é mãe de dois filhos menores de 12 anos, ..., nascido a 30/09/2013 e ... nascido a 31/07/2011, e que vivem consigo em comunhão de mesa e de habitação.*

- 1.2.3. *Em face disto e ao abrigo dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, com o enquadramento que lhe é dado pela Cláusula 37.ª do Acordo Coletivo de Trabalho da ...*
- 1.2.4. *Para tanto, refere que a adoção da modalidade de horário flexível não implica qualquer redução ou alteração do horário atualmente praticado, mantendo o horário de 40 h semanais, realizado entre as 08:00 e as 20:00 de segunda a sexta-feira, praticado nessa modalidade, desde há pelo menos 3 anos e proposto inicialmente pela direção de serviço.*
- 1.2.5. *Visto que os filhos da requerente contam atualmente com 7 e 9 anos de idade, requer-se a autorização para a modalidade de horário flexível pelo prazo legal atingido quando os menores completarem os doze anos de idade”.*
- 1.3. Em 07.01.2021, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, *de acordo com o parecer da Sr.ª. Diretora Clínica de 05.01.2021, que refere, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.3.1. *“O direito a conciliação familiar é respeitado e valorizado pela instituição.*
- 1.3.2. *O mesmo direito no grupo de profissionais com iguais ou semelhantes circunstâncias de vida não deve conflitar ou impedir o cumprimento da missão do serviço e por inerência da Instituição.*

- 1.3.3. *Atendendo que o Serviço em que a ... efetua trabalho ... tem cerca de 70% dos seus elementos em semelhantes circunstâncias;*
- 1.3.4. *Atendendo que o gozo de semelhantes direitos resultariam em impossibilidade total do cumprimento da missão deste serviço (por força da natureza e especificidade das suas capacidades técnicas);*
- 1.3.5. *Atendendo que a impossibilidade total do cumprimento da missão do serviço de ... poria em risco a resposta da instituição a situações emergentes e inadiáveis;*
- 1.3.6. *Atendendo que o gozo pela ... requerente, da tipologia de horário pretendida, expõe os demais profissionais do mesmo serviço à inibição da conciliação dos direitos e deveres parentais sobrecarregando os seus tempos de descanso semanal com tarefas assistenciais;*
- 1.3.7. *E atendendo a que a hierarquia do mesmo serviço assume por escrito o compromisso de (e transcrevo) "manter a regularidade do horário com dias manhãs ou tardes de acordo com as necessidades familiares da requerente, mantendo a urgência semanal 12h dia, rodando de forma programada pelo sábado e pelo domingo (de 8 em 8 semanas) de acordo com o contrato assinado com a instituição.*
- 1.3.8. *Não terá este pedido parecer favorável. A ratificar pelo CA na próxima reunião".*
- 1.4. Em 06.01.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *"Vem por este meio refutar a vossa decisão, e informar que não entendo tal parecer dado que adoção da modalidade de horário*

*flexível não implicará qualquer redução ou alteração do horário atualmente praticado, visto que pretendo manter o horário de 40 h semanais, entre as 08:00 e as 20:00 de segunda a sexta-feira, e que venho já a praticar nessa modalidade desde há pelo menos 3 anos, tendo sido inicialmente proposto pela direção do serviço de ....*

- 1.4.2. Anexo comprovativo do horário aprovado e carregado nos GH -gestão de horários- desde 04.02.2019 (prints do acesso ao GH institucional e horário previsto até janeiro de 2022).*
- 1.4.3. Assim, a multiplicidade de postos de trabalho que o Serviço de ... assegura diariamente, como a atividade programada permite a continuação do horário praticado, e a minha necessidade de conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, sendo ela importante e de valor social eminente, com vista a melhor proteção da saúde familiar, na sua perspetiva holística, como defendido pela Organização Mundial da Saúde.*
- 1.4.4. Por outro lado, a decisão do meu pedido do horário flexível não foi sem reflexão e prende-se exclusivamente com a melhor perspetiva de conciliação familiar e profissional.*
- 1.4.5. Assim a resolução do conselho de administração referente ao meu pedido não está de forma adequada às minhas necessidades, pelo que continuo a necessitar e pretender a modalidade de horário flexível nos termos acima expostos, que a lei me permite”.*

## **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.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.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.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 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 ...
- 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 centro hospitalar 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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, 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.

APROVADO EM 3 DE FEVEREIRO DE 2021, 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.