

PARECER N.º 576/CITE/2022

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 2562 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.07.2022, 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 23.06.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é enfermeira, a exercer funções nessa instituição polo Hospital ..., Serviço de Cardiologia, vem expor e requerer o seguinte:*
 - 1.2.2. *A Requerente tem a cargo uma filha de oito meses de idade, e vive com esta em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *De modo a conciliar a atividade profissional com a vida familiar e poder fazer o acompanhamento diário que a filha necessita, requer, ao abrigo do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, horário de trabalho flexível, nos seguintes termos:*
- 1.2.4. *Dias úteis de Segunda a Sexta-feira, das 08h00 às 16h00”.*
- 1.3. Em 15.06.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Perante o pedido e fundamento exposto, que mereceram a nossa melhor atenção, o hospital não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:*
- 1.3.2. *O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;*
- 1.3.2.1. *Na carta dirigida ao hospital, a trabalhadora solicita um horário de trabalho, apenas em dias úteis, das 8h00 às 16.00 horas.*
- 1.3.2.2. *Sucede que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.*
- 1.3.2.3. *Importa ter presente que, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, “entende-se 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”.

1.3.2.4. *No n.º 3 da mesma disposição legal lê-se que o horário flexível a elaborar pelo empregador deve, mais concretamente:*

- 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.*

1.3.2.5. *Da articulação destas normas resulta, claramente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.*

1.3.2.6. *O que equivale a dizer que o horário flexível permite à trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

1.3.2.7. *Portanto, o empregador fixa as balizas da hora de entrada e de saída, ficando o trabalhador competente de determinar, em*

concreto, a sua hora de entrada e de saída, dentro daquelas plataformas horárias.

1.3.2.8. *Por outras palavras, “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho”.*

1.3.2.9. *Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.º terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a “criação” de um outro e novo horário para a trabalhadora, como é o que esta está a requer.*

1.3.2.10. *Ou seja, o que se verifica neste caso, é que a trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos/ horários quer fazer.*

1.3.2.11. *Concretamente, a trabalhadora pretende pura e simplesmente deixar de realizar os turnos da tarde (como existentes no hospital), os da noite e os de fim de semana.*

1.3.3. *O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário praticado no serviço e é recusado por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço hospitalar do ...*

1.3.3.1. *Como em qualquer serviço hospitalar, a elaboração do horário de trabalho para um qualquer enfermeiro que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 365 dias por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: ter manhãs (M), tardes (T), noites (N), a serem distribuídas de segunda-feira a domingo.*

- 1.3.3.2. Os turnos, que são manhãs (M), tardes (T) e noites (N), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.*
- 1.3.3.3. No serviço da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:*
Manhã — 8h às 14h30;
Tarde — 14h às 20h30;
Noite — 20h às 8h30.
- 1.3.3.4. A distribuição dos enfermeiros pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de doentes, mecânica e dinâmica dos turnos é diferente, como facilmente se compreende.*
- 1.3.3.5. De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:*
Manhã — Mínimo 6 enfermeiros (sábado, domingo e feriado)
Tarde — Mínimo 5 enfermeiros (sábado, domingo e feriado)
Noite — Mínimo 5 Enfermeiros (de segunda a domingo).
- 1.3.3.6. Este número de trabalhadores representa o contingente de enfermeiros necessários para satisfazer as necessidades do serviço hospitalar e apenas admite a sua redução nos dias de greve, em que o número pode ser reduzido (“serviços mínimos”) até ao número de trabalhadores que normalmente está afeto ao turno da noite (5 Enfermeiros).*
- 1.3.3.7. Salvo este caso excecionalíssimo — ocorrência de greve — o número de trabalhadores necessário para a satisfação das*

necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.

- 1.3.3.8.** *Isto significa, na prática, que, na organização destes turnos e na distribuição dos trabalhadores pelos turnos, o hospital tem à sua disposição um certo contingente de trabalhadores, que, em princípio, pode fazer todos os turnos.*
- 1.3.3.9.** *Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos enfermeiros - acontece, também, no contrato de trabalho da requerente - que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e noturno.*
- 1.3.3.10.** *E, portanto, se existe uma expectativa dos trabalhadores na realização dos seus planos de vida - maternidade e paternidade - também não é menos verdade que, do lado do hospital, também existe a expectativa de ver respeitada a organização do seu serviço hospitalar e os contratos de trabalho firmados!*
- 1.3.3.11.** *Todos os profissionais sabem, aquando do início da sua relação com as entidades hospitalares, que, ao contrário da relação de emprego nas Unidades de Saúde ..., a prestação de trabalho aos sábados, domingos, feriados e às noites, constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos.*
- 1.3.3.12.** *Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para*

que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar: os doentes.

- 1.3.3.13.** *Como se não bastasse, o crescente número de horários flexíveis atribuídos e de trabalhadores com restrições ao seu horário, torna a gestão e a organização dos turnos cada vez mais uma tarefa difícil de compatibilizar com os interesses sociofamiliares dos trabalhadores.*
- 1.3.3.14.** *O hospital também enfrenta constrangimentos derivados da existência de muitos trabalhadores que prestam trabalho em regime de flexibilidade horária.*
- 1.3.3.15.** *Embora o hospital reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada “de ânimo leve”, ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma ou até maior relevância.*
- 1.3.3.16.** *O hospital tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e/ou de fins de semana e feriados, a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas.*
- 1.3.3.17.** *E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno, como é o que pretende a requerente, o trabalho nos turnos da tarde e ainda o trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação.*

- 1.3.3.18. Essa sobrecarga provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude e de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.*
- 1.3.3.19. Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe, que referem que a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos os profissionais da equipa e tem como objetivos:*
- 1.3.3.20. Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos; e respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- 1.3.3.21. Promover a cultura organizacional com base no desenvolvimento profissional.*
- 1.3.3.22. Aliás, são mais do que conhecidas as reivindicações da classe dos enfermeiros, que ultimamente já não se limitam a fóruns internos: têm sido trazidas a público tendo ganho uma dimensão mediática porventura sem paralelo em qualquer outra classe profissional, falando-se, com alguma razão, em síndrome de burnout e em “exaustão emocional”.*
- 1.3.3.23. Ora, se o hospital emitir um parecer favorável à requerente, vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes enfermeiros, e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos enfermeiros.*

- 1.3.3.24. Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário flexível.*
- 1.3.3.25. O que significa que os restantes turnos - Tarde e Noite - sobram, porque têm de sobrar, para os restantes trabalhadores.*
- 1.3.3.26. Repita-se: porque os turnos da manhã estão, digamos, “reservados” ou “alocados” praticamente em exclusivo para os trabalhadores que requereram e gozam de horário flexível, os horários da Tarde e da Noite, fins de semana e feriados, acabam por sobrar para os demais trabalhadores.*
- 1.3.3.27. Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.*
- 1.3.3.28. A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará os horários noturnos e de fim de semana para os ombros dos demais trabalhadores, beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.4. Contudo, o hospital, zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, dá conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente da seguinte forma:*
- 1. Realizar Manhã com horário entre as 8:00 e as 14:30;*

2. Realizar cinco a seis tardes por mês, com horário entre as 14.00 e as 20:30; o conjugue não poderá fazer os turnos da tarde ou noite;
3. Fins-de-semana: Exercer funções em dois fins-de-semana por mês manha ou tarde, ficando livre nos restantes;
4. Ter um fim de semana por mês de folga em simultâneo com o conjugue;
5. Exercer funções em cinco dias de feriados, do total feriados anuais, a acordar com o serviço até ao dia 10 do mês anterior;
6. Nos fins-de-semana e feriados em que a requerente exerce funções, o horário de trabalho não poderá sobrepor-se aos turnos do conjugue.

1.3.5. *Este horário irá permitir assegurar o funcionamento do serviço aos fins de semana e feriados bem como permitirá uma distribuição equitativa para todos os horários”.*

1.4. Em 19.06.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, aceitando fazer mais duas horas diárias, durante os dias úteis de Segunda a Sexta-feira no horário compreendido entre as 08h00 e as 18h00 e refutando alguns argumentos da entidade empregadora.

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. 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.** 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.
- 2.12.** 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 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.

- 2.13.** Salieta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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 ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 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 17 DE AGOSTO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**