

PARECER N.º 203/CITE/2023

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 616 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.02.2023, 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 23.01.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Solicita dispensa diária de 2 horas para amamentação, nos termos do n.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a partir de 17.01.2023.
 - 1.2.2. Solicita ainda que seja autorizada a trabalhar em regime de jornada contínua de acordo com a cláusula 38.º do CCT aplicável, passando a ser o seu horário das 9h30 às 14h30.

- 1.2.3.** Mais solicita que lhe seja concedido horário flexível e que os seus dias de descanso semanal sejam fixados aos sábados e domingos, em virtude de ter duas filhas, uma com 3 anos e outra com 6 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, segundo artigo 56.º do Código do trabalho.
- 1.3.** Em 23.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo o seguinte:
- 1.3.1.** *“Ficou deliberado que o horário não pode ser contínuo por conveniência de serviço. Podendo a interrupção para almoço ser de 1,30 horas ou 2 horas. O descanso semanal será alternado, numa semana folga ao sábado e domingo, outra em dias de semana”.*
- 1.4.** Em 30.01.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “Acuso hoje a receção do parecer acerca do requerimento de horário flexível por mim solicitado e enviado a 23/01/2023. Tendo hoje termo os cinco dias de direito de resposta à decisão e não tendo sido devidamente fundamentado pela entidade empregadora o motivo pela qual a intenção é de recusa.
- 1.4.2.** Na minha opinião, a jornada continua (enquanto estiver a usufruir de horário de amamentação) seria não só conveniente como bastante benéfica para o serviço no sentido em que se tivermos em conta a realidade do Pólo 1, o facto de não pausar para o almoço facilitaria bastante na planificação das intervenções de enfermagem a realizar.

Um exemplo prático disso é a quantidade de utentes com múltiplas lesões que necessitam diariamente de tratamento das mesmas e o tempo que esses cuidados exigem. Faz todo o sentido que se realizem os pensos no período da manhã no seguimento das higiènes e com a pausa para o almoço isso não vai ocorrer.

1.4.3. Outra questão a ter em conta é o tempo despendido no fardamento e desfardamento que passa a ser o dobro, 5h que já tinham que ser bem geridas ficam ainda mais curtas. Além disso estaria presente na hora de almoço, altura em que as Auxiliares da Saúde estão ausentes para a sua pausa de almoço e quando ausentes em consultas com utentes eu posso ficar responsável pela administração da medicação dos utentes não sobrecarregando as Ajudantes de ...

1.4.4. Venho também por este meio reiterar o pedido de horário flexível fixando os descansos semanais sempre ao sábado e domingo como o era previamente à baixa por gravidez de risco e licença de maternidade pois sempre dei resposta às necessidades do serviço assim como quando necessário realizei trabalho suplementar aos fins-de-semana e feriados em prol do bem-estar dos utentes da ... O regime de horário flexível é um direito do trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação e como tal pretendo usufruir desse direito até que a minha descendente mais nova complete os 12 anos”.

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 todos 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. 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, 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.

- 2.9.** Ora, conforme já referido anteriormente, nos termos da alínea c) do n.º3 do citado artigo 56.º do Código do Trabalho: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*
- 2.10.** O legislador nesta norma especial do artigo 56.º do Código do Trabalho, para trabalhadores com responsabilidades familiares, não estabelece um período mínimo para intervalo de descanso, em virtude, desse intervalo poder estar integrado no tempo de trabalho de acordo com o disposto na alínea d) do no 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”.*
- 2.11.** Na verdade, 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.** Ora, a entidade empregadora, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento,

pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a instituição 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 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. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

APROVADO EM 1 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.

