

PARECER N.º 444/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 1917 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.04.2023, 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 14.03.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *" Venho pelo presente solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mediante os seguintes fundamentos:*
 - 1.2.2. *Tenho um filho de 3 anos com residência habitual comigo, sendo que exerço as responsabilidades parentais e a sua vida corrente de segunda a sexta feira, sendo que as responsabilidades parentais ao*

sábado e ao domingo são por mim exercidas de forma alternada com o outro progenitor.

- 1.2.3. O meu filho frequenta a creche de segunda a sexta feira, sendo que tenho de o deixar a partir das 8:30 e tenho de o ir buscar até às 19:00, encontrando-se à minha inteira responsabilidade nesses dias.*
- 1.2.4. Apenas 2 sábados e 2 domingos por mês, o meu filho fica com o outro progenitor entre as 10:00 horas de sábado e as 20:00 horas de domingo, estando os restantes fins de semana entregue à minha exclusiva responsabilidade.*
- 1.2.5. Não tenho nenhum familiar que possa ficar com ele antes e depois do horários e dias referidos anteriormente.*
- 1.2.6. Por tudo o supra descrito, venho solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível, num horário compreendido de segunda a sexta feira entre as 9:00 horas da manhã e as 18:30 horas da tarde, por período indeterminado, uma vez que não se vislumbra qualquer alteração à regulação das referidas responsabilidades parentais”.*
- 1.3.** Em 03.04.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1. “De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, onde deve constar diferentes elementos.*

- 1.3.2. *Sendo um deles, a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável. Ora, V. Exa. não indica o prazo previsto durante o qual será necessário praticar um horário flexível.*
- 1.3.3. *Face ao acima exposto, desde logo, é inevitável para a empresa, a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.*
- 1.3.4. *Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5. *Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir unilateralmente que apenas prestará trabalho de Segunda a Sexta-feira, fixando os dias de descanso ao Sábado e Domingo.*
- 1.3.6. *Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário nos termos acima referidos, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.*
- 1.3.7. *Logo, também por este motivo, é inevitável para a entidade empregadora a recusa do seu pedido.*
- 1.3.8. *Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*
- 1.3.9. *V. Exa. exerce as funções de ... no Serviço de ...*

- 1.3.10. *V. Exa. pretende trabalhar em regime de horário flexível, num horário compreendido entre as 09h00 e as 18h30, de segunda-feira à sexta-feira!*
- 1.3.11. *Ora, face às necessidades de funcionamento do serviço de ...s o horário solicitado é impraticável.*
- 1.3.12. *É impossível o Hospital fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos, e garantir o normal funcionamento do serviço de ..., que tem o horário de funcionamento das 08h00 às 24h00, de segunda-feira a domingo! Ou seja, os 7 dias por semana!*
- 1.3.13. *Como V. Exa. bem sabe, apesar de o horário do Serviço de ... (ao público) ser das 08h00 às 24h00, as entradas dos ... são asseguradas por este serviço, por esse motivo, internamente, o hospital tem definida a abertura do serviço às 07h00.*
- 1.3.14. *Face ao acima exposto, o serviço de receção da ... está, atualmente, organizado de acordo com os seguintes 2 turnos rotativos de trabalho de segunda-feira a domingo:*
- a) *16h00 às 24h00*
 - b) *08h00 às 16h00 (sempre que estejam marcadas cirurgias para se iniciarem às 08h00, este turno inicia-se às 07h00 até às 16h00 e, excecionalmente, para eliminação de horas de adaptabilidade o mesmo poderá estar compreendido entre as 07h00 e as 18h00).*
 - c) *Devido ao regime de horas de adaptabilidade por vezes é necessário ajustar os turnos, ou seja, realizar alguns turnos de 10 horas e outros de 8 horas.*

- 1.3.15. *Posto isto, antes de mais, facilmente se demonstra que o horário das 09h00 às 18h30, de segunda-feira a sexta-feira - NÃO EXISTE!*
- 1.3.16. *Ora, estão alocados à receção do serviço de ... apenas 3 (três) trabalhadores (...). Pelo que, existe apenas 1 (um) trabalhador em cada turno. Não existindo assim cruzamento de trabalhadores no serviço.*
- 1.3.17. *O serviço de ... funciona 16 horas por dia, 7 dias da semana (das 8h00 às 24h00), sendo composto por 3 (três) ... (incluindo V. Exa.), que cobrem, de forma rotativa, todo o horário de funcionamento aqui referido.*
- 1.3.18. *Ainda, nos dias que existem cirurgias que se iniciam às 8h00 e que obriga a que um ... entre às 07h00.*
- 1.3.19. *O horário pretendido por V. Exa. compreendido entre as 09h00 e as 18h30, de forma sistemática e apenas de segunda-feira a sexta-feira, não permite cumprir os requisitos funcionais do serviço e da restante equipa. O que significa, ainda que o hospital considerasse a hipótese de V. Exa entrar todos os dias às 09h00 e sair todos os dias às 18h30, um dos seus colegas teriam de cobrir o período compreendido entre as 08h00 e as 09h00 e depois o período compreendido entre as 17h00 e as 24h00. O que não é possível nem praticável.*
- 1.3.20. *E mais, o turno da noite teria de ser atribuído de forma rotativa apenas pelos seus (dois) colegas, o que é inconcebível! Como também os sábados e domingos. Pelo que mais nenhum horário de trabalho existe, nem é praticável neste serviço!*

- 1.3.21. *Sendo que é atribuído 1 dos 2 turnos existentes a cada um trabalhador enquanto o terceiro colega goza de descanso obrigatório ou complementar, de forma rotativa. Pelo que não existe qualquer turno fixo, nem poderá existir.*
- 1.3.22. *Por esse motivo, qualquer alteração aos horários a serem praticados neste momento no serviço não conseguiria ter um normal funcionamento, na verdade não conseguia ter qualquer funcionamento!*
- 1.3.23. *Ressalvo a importância de um serviço de ... num hospital e as consequências que resultariam do não funcionamento (normal) deste serviço! Deste modo, é completamente impraticável a implementação de qualquer outro horário neste serviço (quer pelo tipo de serviço aqui em causa, quer pela equipa existente e possível atualmente no mesmo e ainda pelos cumprimentos legais adjacentes à elaboração de horários dos n/ trabalhadores)!*
- 1.3.24. *Posto isto, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o Hospital é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a Impossibilidade de aceitação do mesmo.*
- 1.3.25. *Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal”.*

- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativamente 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.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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, que nos termos do supracitado artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, é até o filho perfazer 12 anos, a CITE tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido se essa cessação ocorrer antes de o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, 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.
- 2.5. 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.

- 2.6. 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”.
- 2.7. 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”.
- 2.8. 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”].
- 2.9. 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.
- 2.10. 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.

- 2.11. 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.
- 2.12. 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 do hospital.
- 2.13. No entanto, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que o hospital 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, impossibilitando o hospital de assegurar o horário de funcionamento da receção do serviço de ..., que abre às 8 horas e

fecha às 24 horas, durante todos os 7 dias da semana, com apenas 3 ..., em que se inclui a trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.

APROVADO EM 09 DE MAIO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.