

PARECER N.º 1129/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 5377 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2023, 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 28.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho, por este meio, na qualidade de V. colaboradora, solicitar, com antecedência superior aos 30 dias, autorização para que seja enquadrada na modalidade de regime de horário flexível.*
 - 1.2.2. *Enquanto progenitora de um menor com meses de idade que vive em comunhão de mesa e habitação comigo, estou habilitada para o*

exercício do presente direito, previsto no art. 56.º do Código de Trabalho.

- 1.2.3.** *Pelo que, perante o exposto, comunico-lhes que pretendo exercer o presente direito até o menor perfazer os 13 anos de idade ou até à cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Exas, nos termos legalmente previstos.*
- 1.2.4.** *Comunico ainda que, a confirmar-se, o regime de horário flexível deverá ser implementado a partir do dia do meu regresso ao local de trabalho, que se prevê ocorrer no dia 30 de outubro de 2023, vindo, nos termos do n. 2 do art. 56.º do CT, indicar que pretende como hora de início e de termo, para a prestação do seu trabalho, as 7h e as 14h, respetivamente, bem como, nos termos conjugados dos art.s 56.º e 57.º com os art.s 198.º e 200.º, todos do CT, que pretende prestar o seu trabalho semanal, entre o período de 2.ª feira a 6.ª feira, com os dias de descanso semanal a fixarem-se no sábado e domingo.*
- 1.2.5.** *Após a receção da presente comunicação, deverão transmitir, num prazo de 20 dias, a V. decisão, sendo que, no sentido afirmativo, proceder-se-á à elaboração do horário flexível a aplicar-se, de acordo com os termos melhor adiantados no parágrafo anterior”.*
- 1.3.** Em 12.10.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Continua a competir ao empregador, como refere o n.º 3 do mesmo artigo, a elaboração do horário flexível e a definição dos períodos de presença obrigatória e dos períodos de presença flexível.*

- 1.3.2. *O horário que V. Ex. nos propõe consubstancia um horário fixo, rígido, onde não é indicada qualquer amplitude horária que permita à Instituição exercer o seu poder de direção e o direito previsto no n.º 3, do artigo 56.º. Mais, V. Exa. evidencia a pretensão de usufruir de semelhante horário até ao momento em que o menor perfizer 13 anos, quando o horário flexível é prerrogativa que se extingue quando o menor completa 12 anos.*
- 1.3.3. *Por tais razões, importa-nos sublinhar que não consideramos estar perante um pedido de horário flexível.*
- 1.3.4. *Não obstante, esta Instituição não ignora os seus deveres em relação aos seus trabalhadores, entre os quais se incluem a facilitação da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, pelo que nos debruçámos atentamente sobre a exequibilidade do seu pedido:*
- 1.3.5. *V. Ex. encontra-se integrada na equipa de Enfermagem da Estrutura Residencial para Idosos - Sede (ERPI), onde detém a categoria profissional de Enfermeira II, e onde executa um horário de 35h semanais;*
- 1.3.6. *O equipamento onde desempenha as suas funções tem autorização de funcionamento ininterrupto e o serviço de Enfermagem tem um horário de funcionamento de segunda-feira a domingo, entre as 07h00 e as 00h00, sendo o serviço mínimo assegurado pela presença de um profissional com a categoria de Enfermeiro(a);*
- 1.3.7. *Entre as funções diárias da sua categoria profissional, contam-se: a administração de medicação; a vigilância e o tratamento de feridas; a avaliação de sinais vitais; e a avaliação de situações de urgência e emergência com necessidade de atuação imediata;*

- 1.3.8.** *São funções fundamentais para o bem-estar, qualidade de vida e saúde dos idosos residentes e, dado o seu carácter vital, obedecem a um cronograma próprio, que não pode ser concentrado em determinado horário. A título de exemplo, observe-se a administração da medicação, que obedece a uma prescrição médica, que deve ser escrupulosamente observada;*
- 1.3.9.** *A equipa onde presta funções conta com cinco trabalhadores com a categoria de Enfermeiro(a), que exercem funções a tempo completo, e que prestam trabalho em horário de turno rotativo;*
- 1.3.10.** *Presentemente, a equipa realiza dois turnos: Turno 1: 07h00 às 14h00
Turno 2: 14h00 às 00h00.*
- 1.3.11.** *Por se tratar de equipamento com funcionamento ininterrupto, os descansos semanais dos elementos da equipa são, igualmente, rotativos;*
- 1.3.12.** *Atentando aos cinco trabalhadores que constituem a equipa da trabalhadora, cumpre-nos informar que:*
- 1.3.13.** *Duas das trabalhadoras, e aqui incluímos V. Ex., têm dispensa para amamentação e, como previsto no n.º 3, do art.º 47.º do CT, acordaram que a sua carga horária semanal seria reduzida para 25 horas. Pelo mesmo facto, e como previsto na alínea c), do art.º 60.º da mesma Lei, encontram-se dispensadas de realizar horário noturno;*
- 1.3.14.** *Dois dos trabalhadores têm estatuto de trabalhador estudante e, de acordo com o horário de aulas apresentado e no cumprimento do art.º 90.º do CT, têm dispensa de trabalho à sexta-feira das 16h00 às 22h00 e*

ao sábado das 09h00 às 18h00. Num dos casos, há, ainda, dispensa à segunda e terça-feira das 16h00 às 22h00

- 1.3.15.** *O quinto elemento da equipa não apresenta restrições de horário.*
- 1.3.16.** *Face a tais condicionantes: As trabalhadoras que têm dispensa para amamentação praticam exclusivamente o turno 1, das 07h00 às 14h00;*
- 1.3.17.** *O turno 2, das 14h00 às 00h00, é assegurado pelos restantes três trabalhadores que, ocasionalmente, também realizam o turno 1;*
- 1.3.18.** *Pela aplicação do estatuto de trabalhador-estudante, dois dos trabalhadores estão dispensados de cumprir o turno 2, das 14h00 às 00h00, à sexta-feira e ao sábado, recaindo a realização desses dois dias sempre sob a responsabilidade do quinto elemento da equipa, que cumpre descanso no dia subsequente;*
- 1.3.19.** *Como tal, o turno das 07h00 às 14h00 em dia de fim de semana tem necessariamente que ser assegurado pelas duas trabalhadoras que se encontram a praticar exclusivamente o turno 1, e onde se encontra igualmente V. Ex..*
- 1.3.20.** *Muito embora V. Ex. se encontre em situação de suspensão de contrato desde 28/07/2022, quando se previu o seu regresso a 31/10/2023, foram envidados todos os esforços de reorganização de horário da equipa, de modo a assegurar a fixação do seu horário de trabalho no período das 07h00 às 14h00;*
- 1.3.21.** *Os esforços a que aludimos no ponto 10 requereram a reformulação da escala de trabalho de toda a equipa. Enfatiza-se que esta integrava, e continua a integrar, uma Enfermeira que já prestava o seu trabalho*

unicamente no turno 1, das 07h00 às 14h00, por se encontrar a amamentar.

- 1.3.22.** *Consequentemente, as alterações ditaram que os demais elementos passaram a ter turnos concentrados, maioritariamente, no período das 14h00 às 00h00, com prejuízo do equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional.*
- 1.3.23.** *Com o intuito de evidenciar a disponibilidade devida perante a necessidade de prestar acompanhamento a filho menor, procedemos à reorganização do horário da equipa de trabalho onde se encontra integrada, de modo a fixar a prestação das suas funções entre as 07h00 e as 14h00;*
- 1.3.24.** *Procedemos à simulação do horário de trabalho com a concessão de descansos fixos ao sábado e ao domingo, tendo concluído que, face às condicionantes legais que temos que observar, não dispomos de elementos de equipa que assegurem os serviços mínimos em dia de fim de semana no turno das 07h00 às 14h00;*
- 1.3.25.** *Os dois trabalhadores que têm estatuto de trabalhador-estudante estão dispensados de prestar trabalho ao sábado entre as 09h00 e as 18h00, para frequência das aulas que, comprovadamente, se encontram a frequentar. Não podem, portanto, realizar o turno das 07h00 às 14h00 ao sábado, nem tampouco ao domingo, dia em que têm, necessariamente, e revezadamente, de realizar o turno das 14h00 às 00h00 para poderem cobrir o descanso da trabalhadora que realiza esse turno na sexta-feira e no sábado.*
- 1.3.26.** *Ainda relativamente ao domingo, analisou-se a possibilidade de se fixar um trabalhador com o estatuto de trabalhador-estudante no turno das*

07h00 às 14h00 e o outro das 14h00 às 00h00, mas tal cenário rapidamente teve que ser afastado por imperativos legais, atendendo a que o IRCT do setor determina que nos casos em que o dia de descanso semanal do trabalhador não coincida com o domingo, deverá ser assegurado o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo (n.º 3 e 4, da cláusula 43.ª, do IRCT publicado no BTE n.2 14, de 15/04/2023);

- 1.3.27.** *O quinto elemento, isto é, a trabalhadora que não tem restrições de horário, realiza o turno das 14h00 às 00h00 à sexta-feira e ao sábado, por ausência de outro trabalhador que possa prestar trabalho nesses dias, e tendo descanso no dia subsequente. Consequentemente, não pode prestar trabalho das 07h00 às 14h00 ao sábado e domingo;*
- 1.3.28.** *A outra trabalhadora, que não a requerente, que se encontra a amamentar não pode realizar todos os turnos das 07h00 às 14h00, em todos os sábados e domingos, visto que: a trabalhadora tem filho menor, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e tem igual necessidade e direito de conciliar a vida profissional e familiar;*
- 1.3.29.** *Há que atender ao imperativo legal, já exposto, de lhe conceder um gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo;*
- 1.3.30.** *As duas trabalhadoras que se encontram a amamentar e que se encontram fixas no turno das 07h00 às 14h00 têm, imperiosamente, de realizá-lo revezadamente ao sábado e ao domingo, para que o serviço mínimo seja assegurado;*
- 1.3.31.** *A atribuição de descansos fixos a V. Ex. ao sábado e ao domingo implicaria que frequentemente o serviço não tivesse um único*

enfermeiro no horário das 07h00 às 14h00, inibindo a prestação de cuidados básicos de saúde aos residentes, e colocando em risco a vida daqueles cujo cuidado e vigilância nos é confiada. Não se trata unicamente de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa; trata-se, igualmente, de necessidades vitais e urgentes dos utentes, cuja prestação de cuidados não pode ser reorganizada de outro modo que não o atualmente previsto;

- 1.3.32.** *Após a avaliação das circunstâncias de V. Ex. e da equipa que integra, e da simulação de diferentes escalas de trabalho, concluímos que o pedido de descanso ao sábado e domingo exigiria a contratação de um trabalhador adicional, para suprir as necessidades de funcionamento mínimas. Face ao exercício financeiro negativo da Instituição, semelhante possibilidade é completamente inexequível.*
- 1.3.33.** *Admitirmos a concessão do horário nos termos propostos por V. Ex. colocaria em risco os princípios da excelência e rigor no cuidado ao outro que são apanágio do trabalho diário da Instituição.*
- 1.3.34.** *Em última análise, tal concessão, com a conseqüente admissão de não cumprimento dos serviços mínimos ao sábado e ao domingo, poderia constituir uma situação potencialmente fatal para os idosos residentes.*
- 1.3.35.** *Face ao exposto, concluímos a presente carta com a nossa intenção de recusa quanto ao pedido formulado por V. Ex.”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção 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 efetuar 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", 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. 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.

- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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.
- 2.11. Ora, a entidade empregadora apresentou razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, aos fins de semana, dado que tal situação *“exigiria a contratação de um trabalhador adicional, para suprir as necessidades de funcionamento mínimas, o*

que face ao exercício financeiro negativo da Instituição, semelhante possibilidade é completamente inexecutável”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ... , 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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.