

PARECER N.º 1131/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 5409 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.10.2023, 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 29.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como "*Auxiliar de Ação Médica, em funções no Hospital ... , no serviço de imagiologia, em regime de contrato a Termo Certo desde 31 de março de 2017, onde tenho desempenhado com enorme zelo e profissionalismo e a colaborar com V. Exas. em tudo o que me era solicitado.*

- 1.2.2. *Venho por este meio solicitar a V. Exas. que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.3. *Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos do meu filho, previsto no CT.*
- 1.2.4. *Uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 8h30 às 17h30, com intervalo de uma hora para almoço e com descanso semanal ao sábado e domingo, bem como a dispensa de prestação de serviço extraordinário em dias de feriado, uma vez que, não estando na creche nestes dias, está dependente de mim para ficar com ele.*
- 1.2.5. *Presentemente o meu filho depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros.*
- 1.2.6. *O meu pedido é para acompanhar e apoiar o meu filho de 5 meses que vive comigo em comunhão de mesa e habitação de forma a poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar”.*
- 1.3. Em 20.10.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *" A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.2. *O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.3. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*
- 1.3.4. *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.3.5. *Ora, o que V. Exa. está a definir e fixar é o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, como refere, o que não se pode, naturalmente, confundir conceitos.*
- 1.3.6. *Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.7. *Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*

- 1.3.8.** *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.** *Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.*
- 1.3.10.** *Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.*
- 1.3.11.** *Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.*
- 1.3.12.** *Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.*
- 1.3.13.** *Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de Auxiliar de Saúde no serviço de Imagiologia, o qual se encontra em funcionamento todos os dias da semana (de segunda a domingo) e em dias de feriado.*
- 1.3.14.** *O serviço tem horário de funcionamento ao público das 09h00 às 24h00 de segunda a sexta-feira e das 09h00 às 20h00 ao sábado e domingo e dias de feriado.*
- 1.3.15.** *Sendo que, as equipas de Auxiliares de Ação Médica estão presentes no serviço das 08h30 às 22h00 de segunda-feira a sexta-feira e das 08h30 às 19h00 ao sábado, domingo e feriados.*
- 1.3.16.** *Os turnos existentes no serviço são os seguintes: 1412 - 9-13/14-20T4- 16-22; MT26• 9-13/1419; 1455-8:30-13/14-17; MT19S- 9-13/14-17:30; M6- 9-14; 1418- 9-14:30; M130- 8:30-13/14-16; M9- 9-13/14-18; MT115- 9-13/14-18:30; MTIIIO- 9-13/14-17; M3- 9-13.*

- 1.3.17.** *Os horários são realizados, rotativamente, pelas 8 trabalhadoras alocadas ao serviço.*
- 1.3.18.** *Cada trabalhadora tem, pelo menos, um domingo, por mês como descanso semanal. Portanto, facilmente se demonstra que o horário das 08h30 às 17h30 de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo não existe!*
- 1.3.19.** *Por se mostrar impossível no serviço a que V. Exa. está alocada.*
- 1.3.20.** *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento do serviço, é este o único esquema organizativo possível.*
- 1.3.21.** *Aliás, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades dos serviços e conseqüentemente da Unidade Hospitalar.*
- 1.3.22.** *Caso a Entidade Empregadora lhe atribuisse o horário solicitado por V. Exa. – das 08h30 às 17h30, o que se traduz das 09h30 às 16h30 por estar a usufruir do horário de amamentação - de segunda-feira a sexta-feira — com descanso semanal ao sábado e ao domingo e a não prestação de trabalho em dias de feriado- não seria possível acautelar as necessidades e o funcionamento do serviço:*
- 1.3.23.** *Existiriam períodos de tempo em que o médico ficada sem qualquer auxiliar;*

- 1.3.24. *Existiriam períodos em que os equipamentos do serviço, nomeadamente as Ressonâncias magnéticas ficariam sem qualquer Auxiliar.*
- 1.3.25. *A TAC ficaria sem qualquer Auxiliar em alguns períodos. V. Exa. ficaria com tempos sem qualquer agenda para assegurar, pois já teríamos as auxiliares necessárias ao serviço.*
- 1.3.26. *Em alguns sábados o serviço iria ter um elemento a menos. Não seria possível garantir, pelo menos, um domingo por mês, como descanso semanal, a todas as trabalhadoras.*
- 1.3.27. *Como V. Exa. bem sabe o atendimento ao público só se inicia às 09h00, por esse motivo as Auxiliares do serviço iniciam os seus turnos às 08h30, meia hora antes para preparação de salas e para ligar os equipamentos, sendo certo que a limpeza é sempre assegurada no final, nesse sentido, se V. Exa. entrasse meia hora mais cedo ao serviço, estaria meia hora sem ter qualquer tarefa para executar. O que não se justifica!*
- 1.3.28. *Portanto, podemos concluir que, nos períodos supra identificados na Entidade Empregadora não conseguida assegurar o normal funcionamento dos serviços, ficando mesmo períodos a descoberto no serviço. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe sena viável a criação de mais um horário que não contemplasse o trabalho aos fins-de-semana, e que não fosse capaz de acautelar as necessidades do serviço durante a semana.*

- 1.3.29. Da mesma forma que seria impraticável a Entidade Empregadora alterar ou definir novos horários no serviço e garantir o seu normal funcionamento.*
- 1.3.30. E ainda, a atribuição do horário solicitado por V. Exa. implicaria que as restantes trabalhadoras teriam de ser escaladas mais vezes ao domingo.*
- 1.3.31. Assim, uma vez que o pedido de V. Exa. se reconduz à atribuição de um horário fixo que não é praticado no serviço por total impossibilidade, a Entidade Empregadora não pode aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.3.32. Sendo que V. Exa. tem praticado o seguinte horário excecional: das 08h00 às 17h00 - que se traduz das 09h00 às 16h00 por estar a usufruir do horário de amamentação - de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.33. Não podemos deixar de referir que, o acordado com V. Exa., durante a dispensa de amamentação, resulta numa sobrecarga dos restantes colegas.*
- 1.3.34. Ora, a fixação do horário solicitado por V. Exa. iria agravar ainda mais este fator, sujeitando os nossos profissionais a uma carga excessiva de trabalho e ao cancelamento de agenda dos médicos".*
- 1.4.** Em 24.10.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os 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.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. 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.** 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.

- 2.12. 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 hospital 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, 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, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**