

PARECER N.º 446/CITE/2024

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 1687 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.03.2024, 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 17.02.2024, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. *Pretende usufruir de um horário flexível entre as 8h00 e as 16h30, por ter um filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por um período de 12 meses.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora tem um contrato individual de trabalho e trabalha 35 horas semanais.*

- 1.3.** Em 07.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Encarrega-me o Conselho de Administração da ..., de dar conhecimento a V. Exa. da decisão de indeferimento relativamente ao pedido de horário flexível requerido no presente ..., tendo por fundamento as razões, de facto e de direito, indicadas na etapa 13 do mesmo*
- 1.3.2.** *Não vem indicado no procedimento, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário pretendido, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3.** *Tanto bastaria para a manifestação da intenção de recusa. Pelo que, mal se entende que, na etapa 2 se afirme que o pedido tem enquadramento legal e que a informação do procedimento está completa.*
- 1.3.4.** *Num exercício meramente perfunctório presumiremos que a Enf.ª requerente pretenderá laborar no período horária entre as 8:00h e as 16:30h, durante os sete dias da semana.*
- 1.3.5.** *A informação contida na etapa 1, não constitui um requerimento nos termos preconizados pelo artigo 102.º do CPA, conjugado com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.6.** *Presumindo como acima se mencionou, cumpre informar: Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2 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.» É, em nossa opinião, o caso presente.

- 1.3.7.** *A Entidade Empregadora é uma instituição pública prestadora de cuidados de saúde que integra o ..., hospital ... que assegura a prestação de cuidados hospitalares a todos os utentes que a ele recorram, mormente da região do ...*
- 1.3.8.** *O período de funcionamento do Hospital é de 24 horas por dia, durante 7 dias por semana e 365 por ano, em constante atividade.*
- 1.3.9.** *Veja-se, a propósito, o Despacho do Ministro da Saúde n.º ..., publicado na II Série do DR n.º 228, de 20 de novembro.*
- 1.3.10.** *A requerente abraçou a profissão de enfermeira no Serviço de ..., onde labora em regime de roulement, previsto legal e contratualmente.*
- 1.3.11.** *De igual modo, o serviço de ... tem laboração contínua e permanente, sem qualquer interrupção nos 365 dias do ano.*
- 1.3.12.** *O Serviço de ... tem 30 (trinta) camas de internamento e conta apenas com um total de 19 (dezanove) enfermeiros que, imperativamente e como número mínimo, se encontram distribuídos da seguinte forma: 5 (cinco) enfermeiros no turno da manhã (08:00h-16:00h); 3 (três) enfermeiros no turno da tarde (16:00h-24:00h) e 2 (dois) enfermeiros no turno da noite (00:00h-08:00h).*
- 1.3.13.** *Do total de enfermeiros, 4 (quatro) beneficiam de horário flexível e destas, 2 (duas) enfermeiras acumulam com a redução de horário*

para amamentação, prestando trabalho apenas entre as 08:00h e as 14:30h e as 08:00h e as 15:30h.

- 1.3.14.** *Do total de enfermeiros do serviço, 2 (dois) enfermeiros podem, a qualquer momento, exercer o direito que legalmente lhes assiste, de dispensa de prestação de trabalho noturno, em virtude da idade e 3 (três) encontram-se legalmente dispensados de prestação de trabalho noturno.*
- 1.3.15.** *Acresce que, nos dias 23.05. e 05.06.2024, regressam de licença de parentalidade, 2 (duas) senhoras enfermeiras que, de igual modo, exercerão o direito ao horário para amamentação, o que representa menos 20 (vinte) horas semanais de trabalho neste serviço, sendo certo que, provavelmente, também elas se apresentarão a requerer a atribuição de horário flexível.*
- 1.3.16.** *Contas feitas, se o horário flexível fosse atribuído à requerente, passarão a ser sempre os mesmos profissionais a assegurar o turno da manhã (08:00h-16:00h) e, se considerarmos as profissionais referidas no parágrafo anterior, o serviço passará a ter um excesso de profissionais para o turno da manhã.*
- 1.3.17.** *Em contraponto, o serviço passaria a contar com apenas 7 (sete) enfermeiros(as) para assegurar os mais penosos turnos da Tarde (16:00h-24:00h) e Noite (00:00h-08:00h).*
- 1.3.18.** *Ora, considerando que os turnos da tarde e noite demandam um mínimo de 5 (cinco) enfermeiros (3-T e 2-N), facilmente se conclui que seriam sempre os mesmos profissionais a assegurar os horários noturnos, durante os 7(sete) dias da semana, sem descanso.*

- 1.3.19.** *Ao referido, acrescem ainda as imperativas pausas para gozo de folgas, férias, incapacidades por motivo de doença, para assistência à família, etc, que o serviço pode – e deve – prever e acautelar.*
- 1.3.20.** *A entidade empregadora não ignora a necessidade imperiosa e a obrigação legalmente prevista de «(...) proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal» do trabalhador. (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho).*
- 1.3.21.** *Com efeito, à Entidade Empregadora incumbe igualmente assegurar que a organização dos horários de trabalho, mormente nos casos de prestação de trabalho por turnos, obedece ao princípio da rotatividade obviando-se a que sempre os mesmos trabalhadores se vejam forçados a assegurar os períodos noturnos, com prejuízo para a sua saúde, física e mental, e impacto igualmente negativo no que respeita à compatibilização da vida profissional com a vida familiar a que estes trabalhadores também têm direito e, não menos importante, os erros graves que podem emergir, potenciados pela fadiga e falta de descanso, com consequências para o bem-estar e no limite, a vida dos doentes.*
- 1.3.22.** *É sabido que, especialmente o trabalho noturno em permanência pode provocar perturbações psicológicas representadas por atitudes negativas por parte do trabalhador, como irritação, tensão, depressão, dificuldades de concentração e de memória, ansiedade e todo um conjunto de outras alterações de humor, assim como altos índices de stress.*

- 1.3.23.** *Por outro lado, caso a Entidade Empregadora aceitasse o pedido deduzido pela enf.ª requerente, contrariando o regime de prestação de trabalho por turnos (roulement) do Serviço de ... I onde a requerente se insere, geraria certamente um conflito de direitos de idêntico valor dado que, nos termos do disposto no artigo 217.º, n.º 4 do Código do Trabalho, «(n)ão pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado».*
- 1.3.24.** *O que aconteceria relativamente aos 7 (sete) enfermeiros que passariam a ter de trabalhar de forma permanente e exclusivamente nos turnos da tarde e da noite.*
- 1.3.25.** *Em face do exposto, é meu entendimento que o requerido pela trabalhadora enfermeira não pode merecer provimento, devendo a Entidade Empregadora notificá-la da intenção de recusa do regime de horário requerido em virtude das exigências imperiosas para o funcionamento da Instituição, como fica explanado”.*
- 1.4.** Em 14.03.2024, 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.** *“O conselho de Administração deliberou o indeferimento do pedido de horário flexível por mim apresentado. Este pedido vem ao abrigo nos termos dispostos no artigo 57º do Código de Trabalho, encontrando-se devidamente fundamentado e todos os pressupostos apresentados nos documentos que entreguei em Anexo ao meu pedido mantém se atualizados. Desta forma, e por não concordar com a decisão de indeferimento do pedido pelo CA, solicito uma*

reapreciação da decisão pelo direito que me assiste e de acordo com o n.º4 do artigo 57.º do Código de Trabalho”.

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.** 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** Ora, 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.

- 2.7.** Salienta-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 da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos 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, 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 10 DE ABRIL DE 2024, 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, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.