

PARECER N.º 566/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 2227 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.04.2024, 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 06.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Enfermeira no Hospital ..., a desempenhar funções no serviço de Consulta Externa, venho por este meio requerer autorização para praticar o regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, num horário compreendido entre as 8h e as 16h, a partir do dia 15 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho, com responsabilidades familiares, com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2.** *Necessito de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, nascida a 20 de outubro de 2021, de modo a conseguir conciliar o horário escolar com o horário laboral;*
- 1.2.3.** *O outro progenitor, meu marido, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a minha filha necessita.*
- 1.2.4.** *Declaro, ainda, que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3.** Em 26.03.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O seu pedido tem como fundamento o acompanhamento da sua filha, nascida a 20-10-2021, de modo a conciliar o horário escolar com o horário laboral”, e visa a atribuição do seguinte horário de trabalho, de segunda a sexta-feira: - Das 08:00 horas até às 16:00 horas.*
- 1.3.2.** *Antes de mais, impõe-se esclarecer V. Exa. que, é nosso entendimento que, o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins de semana, ao contrário do que acontece com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatória são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56.º, n.º 3 do C. Trabalho.*

- 1.3.3.** *Ora, no seu pedido, V. Exa. exclui, ab initio, a prestação de qualquer atividade ao fim de semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal forma que nada resta à Instituição que não seja gerir os intervalos de descanso. Pelo que, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente — neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.*
- 1.3.4.** *Acresce que, V. Exa. foi contratada a 01-07-2017, para o exercício de funções de Enfermeira no Hospital ...; entidade que, conforme é do seu integral conhecimento, funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.*
- 1.3.5.** *Aquando da sua contratação, a Fundação informou-a que teria de trabalhar em turnos rotativos que poderia contemplar dias de feriados, horário noturno e fins-de-semana, atenta a laboração contínua do*
- 1.3.6.** *É de referir que a trabalhadora é enfermeira especialista em enfermagem de saúde materna e obstétrica.*
- 1.3.7.** *Conforme é do seu conhecimento, V. Exa. encontra-se a exercer funções de Enfermeira no serviço de consulta externa do ..., que tem o seguinte horário de funcionamento: - De segunda a sexta-feira, das 08:00 horas às 21:00 horas; e -Aos sábados, das 08:00 horas às 20:00 horas.*
- 1.3.8.** *Atualmente, a equipa de enfermagem do serviço é constituída por 12 elementos, sendo que, duas enfermeiras encontram-se em gozo da Licença Parental e duas enfermeiras em gozo de Licença de Amamentação (-2 horas de trabalho diário).*

- 1.3.9.** *Conforme é do seu conhecimento, a equipa de enfermagem da consulta externa do ... assegura os seguintes turnos rotativos:*
- 1.3.10.** *- 08:00 horas às 14:00 horas; - 08:00 horas às 18:00 horas; - 08:00 horas às 20:00 horas; - 09:00 horas às 21:00 horas; - 14:00 horas às 20:00 horas; - 14:00 horas às 21:00 horas.*
- 1.3.11.** *Para que o serviço decorra sem falhas ou intercorrências no horário de funcionamento do serviço da consulta externa, a distribuição dos profissionais de enfermagem, é executada da seguinte forma: A) Turno da Manhã: - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado à especialidade de ...; B) Turno da Tarde: - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ..., - 1 enfermeiro alocado à especialidade de ..., - 2 enfermeiros alocados à especialidade de ..., - 1 enfermeiro alocado às ..., Hospital de Dia e Domicílios (e situações não programadas/não agendadas); C) Sábado: - 1 enfermeiro alocado ao Balcão .. - Manhã; - 1 enfermeiro alocado ao Balcão ... - Manhã/Tarde.*
- 1.3.12.** *Note-se que as especialidades cirúrgicas, com predomínio de agenda no período da tarde (por exemplo: Cirurgia Geral, Dermatologia, Ortopedia, etc.), necessitam de constante apoio da equipa de enfermagem, dado as suas especificidades e procedimentos realizados em gabinete médico e/ou sala de enfermagem.*
- 1.3.13.** *De salientar também que, face ao pedido formulado pela Sra. Enfermeira e, dada a sua especialidade (Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica), o horário solicitado pela mesma afigura-se inviável para a boa organização do trabalho, visto que a*

especialidade de Ginecologia/Obstetrícia tem agenda aberta, de segunda a sexta-feira, sempre no período da tarde e, esporadicamente aos sábados.

- 1.3.14.** *Assim, atendendo ao número de elementos que compõe a equipa de enfermagem no serviço consultas externas (12), aos horários de turnos rotativos praticados, à especificidade de cada uma das especialidades com agenda e às funções que cada enfermeiro tem de assegurar no posto de trabalho que lhe for adstrito, na escala de serviço, e para que o serviço decorra sem falhas ou intercorrências no horário de funcionamento, não se afigura possível que V. Exa. pratique, atualmente, o horário de trabalho solicitado.*
- 1.3.15.** *Isto porque, a aplicação do horário requerido por V. Exa. implicaria que o serviço deixasse de estar convenientemente assegurado nos turnos cujo horário se prolonga para lá das 16:00h.*
- 1.3.16.** *Face ao acima exposto, demonstrado está que a atribuição do horário solicitado por V. Exa. coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, uma vez que não existe um elemento extra na equipa que a possa substituir das 16:00 às 21:00 horas dos dias úteis e ao sábado.*
- 1.3.17.** *Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preterir o funcionamento do serviço de consultas externas em detrimento da atribuição do solicitado horário.*
- 1.3.18.** *Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões acima*

elencadas. Por fim, informa-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço e da Direção de Enfermagem”.

- 1.4.** Em 08.04.2024, 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.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”, 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 da empresa.

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 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, 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 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 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.