



PARECER N.º 163/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à 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 de fevereiro
Processo n.º 590 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 24.06.2013, a CITE recebeu da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., EPE – Hospital ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Hoteleiros, bem como do fundamento da intenção de o recusar 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 de fevereiro.
- 1.2.** No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na empresa em 29/05/212013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “..., assistente operacional, a exercer no Hospital ..., no serviço de Hoteleiros, da instituição supra melhor identificada, vem por este meio solicitar a V.^a Ex.^a se digne conceder horário compatível para



acompanhamento da sua filha menor, ao abrigo do n.º 1 do art. 56.º da Lei n.º 7/2009, nos termos e com os fundamentos seguintes:”

- 1.4. “A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha de um ano e meio de idade”.
- 1.5. “A sua filha, ... frequenta o Infantário do ... do Centro Social de ..., entre as 8h30 e as 17h30. Esta Instituição, na valência de creche, encontra-se aberta das 7h às 19h, como se poderá comprovar pelo documento n.º 1 que se anexa”.
- 1.6. “A requerente pratica horário rotativo, alternando, diariamente, com manhãs, tardes e noites, que podem incluir o sábado e domingo.”
- 1.7. “De igual modo, também o pai da sua filha trabalha por turnos, rotativos como se pode comprovar pelo documento n.º 2 que se anexa”.
- 1.8. “Esta situação tem criado enormes constrangimentos ao normal acompanhamento da filha de ambos, que muitas vezes é obrigada a pernoitar em casa dos avós, o que, obviamente, tem criado enorme instabilidade na bebé que precisa cada vez mais das referências parentais”.
- 1.9. “Nesse sentido, resulta como fundamental a atribuição de horário de trabalho, apenas em dias úteis, com entrada às 8h e saída até às 18h, por só assim poder garantir o acompanhamento da sua filha, menor de 12 anos de idade”.



- 1.10.** “Termos em que, por preencher os requisitos previstos na lei, requer a concessão do horário que lhe permitirá acompanhar a sua filha menor de 12 anos”.
- 1.11.** Para o efeito a trabalhadora junta ao seu requerimento 2 documentos.
- 1.12.** Em 13.06.2013, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.13.** “Acusamos a receção do requerimento de V. Exa., com a referência em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração. Porém, e infelizmente, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/pedido, nos precisos termos em que o colocou, nos termos do n.º 2 do art. 57º da Lei n.º 7/2009, do 12 de fevereiro e com os fundamentos da informação dos Serviços Hoteleiros com a referência nº 27/SH/FN, de 4 de junho de 2013 a qual mereceu a respetiva concordância do Sr. Vogal do Conselho de Administração a 11 de junho de 2013, a qual anexamos à presente informação e cujo teor integral se dá aqui por reproduzido, para todos os efeitos legais”.
- 1.14.** “Mais informamos que, nos termos legais, V. Ex.^a dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e devido parecer”.



- 1.15.** De acordo com a Informação n.º 27/SH/FN de 04/06/2013, na qual constam os fundamentos da intenção de recusa do pedido de horário flexível em análise, alega a entidade empregadora o seguinte:
- 1.16.** “A Assistente Operacional ... com o n.º mecanográfico ..., solicitou a atribuição do direito a horário flexível, conforme disposto no Código de Trabalho, artigos n.º 1 do art. 56.º e artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, por ter filho menor de 12 anos a seu cargo”.
- 1.17.** “Os Serviços Hoteleiros não têm capacidade de atualmente satisfazer o pedido da Assistente Operacional, pelos seguintes motivos.”
- 1.18.** “Ao longo de 2012/2013 surgiram vários pedidos de horário fixo, por vários motivos, alguns destes pedidos pelo mesmo motivo de assistência familiar a filho menor, mas neste momento os Serviços Hoteleiros não tem capacidade de resposta aos pedidos solicitados”
- 1.19.** “A incapacidade de atender a pedidos adicionais prende-se com os seguintes motivos: a instituição não tem atualmente capacidade de substituição de efetivos por saída definitiva (rescisões, aposentações, licenças sem vencimento), pelo facto dessas substituições estarem dependentes de autorizações da Tutela, o que acarreta um número de efetivos inferior ao necessário para assegurar os serviços em horário rotativo”.
- 1.20.** “A concretização deste pedido implicaria a incapacidade de assegurar os horários noturnos e fins de semana da instituição.”



- 1.21.** “Apesar destas complexas e imperiosas dificuldades, os SH tentam sempre conciliar as necessidades dos funcionários, ajustando os seus horários dentro das disponibilidades existentes.”
- 1.22.** “Neste caso em concreto, já se procurou atender às necessidades da funcionária. A Assistente Operacional, passou a integrar a Equipa de Hoteleiros, por encerramento do Serviço de Medicina G, equipa esta que assegura férias e ausências, procurando-se atribuir horário compatível com o do pai da filha.”
- 1.23.** “Pelo exposto, informamos que atualmente não é possível atender ao pedido da colaboradora”.
- 1.24.** Em 29.04.2013, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.25.** “..., assistente operacional com contrato individual de trabalho, tendo sido notificada para me pronunciar em sede de audiência prévia nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei 7/2009 tenho a dizer o seguinte”:
- 1.26.** “Tal como consta do meu processo individual tenho contrato de trabalho desde julho de 2007. E, desde então, que exerço as minhas funções em regime de turnos consoante as necessidades dos serviços”.
- 1.27.** “Só agora, por ser mãe de uma menina presentemente com 18 meses (nascida em 30/12/2011) e pelo facto do pai também trabalhar em



regime de turnos é que preciso de um horário de trabalho que me permita o acompanhamento da minha filha”.

- 1.28.** “Tal como referi no requerimento inicial, já houve necessidade de deixar a minha filha entregue aos cuidados da avó (em dias em que a bebé estava doente e não podia frequentar a creche ou noites em que ambos estávamos a trabalhar); porém, a avó não tem condições de saúde para assegurar esse acompanhamento com regularidade. A que acresce que entendemos que devemos ser nós, pais, a acompanhar a bebé. A função da avó não é substituir-se aos pais – antes prestar um apoio pontual”.
- 1.29.** “Precisamos, portanto, que pelo menos eu (a mãe) tenha um horário de trabalho que me permita o acompanhamento da minha filha – ou seja – não trabalhar depois das 18 horas, nem aos fins de semana e feriados em que a creche está fechada e o pai também trabalha”.
- 1.30.** “Da Informação da Diretora dos Serviços Hoteleiros não resulta de forma objetiva os motivos pelos quais há a intenção de recusa do meu pedido. Antes, considerações vagas.”
- 1.31.** “Tanto quanto é do meu conhecimento há colegas que não têm filhos menores e têm horário fixo.”
- 1.32.** “Nunca coloquei qualquer obstáculo em mudar para qualquer serviço em que me seja dado horário que me permita acompanhar a minha filha.”



- 1.33.** “Desde que o Serviço de Medicina G encerrou (e mudei para a Equipa de Hoteleiros) – em março passado – que nunca mais tive horário previsto no plano de trabalho. O horário tem sido ajustado quase diariamente o que não me permite, de todo, organizar a minha vida familiar e conciliar o trabalho com a família.”
- 1.34.** “Face ao disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, venho, então, renovar o pedido que o meu horário seja elaborado tendo em conta a flexibilidade referida”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;



- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em



cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.10.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.11.** Na verdade, o Hospital ... pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de “Ao longo de 2012/2013 surgiram vários pedidos de horário fixo, por vários motivos, alguns destes pedidos pelo mesmo motivo de assistência familiar a filho menor, mas neste momento os Serviços Hoteleiros não tem capacidade de resposta aos pedidos solicitados”.
- 2.12.** A entidade refere apenas que “A incapacidade de atender a pedidos adicionais prende-se com os seguintes motivos: a instituição não tem atualmente capacidade de substituição de efetivos por saída definitiva (rescisões, aposentações, licenças sem vencimento), pelo facto dessas substituições estarem dependentes de autorizações da Tutela, o que acarreta um número de efetivos inferior ao necessário para assegurar os serviços em horário rotativo”.
- 2.13.** E alega apenas que “A concretização deste pedido implicaria a incapacidade de assegurar os horários noturnos e fins de semana da instituição”.
- 2.14.** Após a intenção de recusa do Hospital e em sede de apreciação, apresentada por escrito, a trabalhadora responde que “Da informação da Diretora dos Serviços Hoteleiros não resulta de forma objetiva os motivos pelos quais há a intenção de recusa do meu pedido. Antes, considerações vagas”.



- 2.15.** E a trabalhadora informa ainda que “Tanto quanto é do meu conhecimento há colegas que não têm filhos menores e têm horário fixo”.
- 2.16.** A trabalhadora refere ainda que “nunca coloquei qualquer obstáculo em mudar para qualquer serviço em que me seja dado horário que me permita acompanhar a minha filha”.
- 2.17.** E que “Desde que o Serviço de Medicina G encerrou (e mudei para a Equipa de Hoteleiros) – em março passado – que nunca mais tive horário previsto no plano de trabalho. O horário tem sido ajustado quase diariamente o que não me permite, de todo, organizar a minha vida familiar e conciliar o trabalho com a família.”
- 2.18.** Assim, salienta-se que, muito embora o Hospital ... justifique a recusa da pretensão da trabalhadora assente na necessidade de assegurar horários noturnos e fins de semana da instituição e de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento do Serviços Hoteleiros e toda a equipa de trabalho, com base no facto de surgirem vários pedidos de horário fixo, por vários motivos, de outros trabalhadores dos Serviços Hoteleiros”.
- 2.19.** Todavia, a entidade empregadora não demonstra que o pedido 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, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.



2.20. Ora, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa.

2.21. Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário de funcionamento da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, ou seja arquitetar o seu modelo de duração e organização do tempo de trabalho.

POR OUTRO LADO,

2.22. Antes de mais, cumpre salientar que a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.

2.23. Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, o Hospital alega que “A incapacidade de atender a pedidos adicionais prende-se com os seguintes motivos: a instituição não tem atualmente capacidade de substituição de efetivos por saída definitiva (rescisões, aposentações, licenças sem vencimento), pelo facto dessas substituições estarem dependentes de autorizações da Tutela, o que acarreta um número de efetivos inferior ao necessário para assegurar os serviços em horário rotativo”.



- 2.24.** Com efeito, o Hospital não fundamenta objetivamente as suas alegações, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse.
- 2.25.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento dos Serviços Hoteleiros onde está inserida a Trabalhadora.
- 2.26.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.27.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.28.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.29.** Na realidade, o Hospital ... não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível



à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor nos Serviços Hoteleiros.

- 2.30.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.31.** Por outro lado, é o próprio Hospital Hispano que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que “Apesar destas complexas e imperiosas dificuldades, os SH tentam sempre conciliar as necessidades dos funcionários, ajustando os seus horários dentro das disponibilidades existentes”.
- 2.32.** E que “Neste caso em concreto, já se procurou atender às necessidades da funcionária. A Assistente Operacional, passou a integrar a Equipa de Hoteleiros, por encerramento do Serviço de Medicina G, equipa esta que assegura férias e ausências, procurando-se atribuir horário compatível com o do pai da filha”.
- 2.33.** Todavia, a trabalhadora, na sua resposta em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, informa que “Desde que o serviço de Medicina G encerrou (e mudei para a equipa de Hoteleiros) – em março passado – que nunca mais tive horário previsto no plano de trabalho. O horário tem sido ajustado quase diariamente o que não me permite, de todo, organizar a minha vida familiar e conciliar o trabalho com a família”.



2.34. Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado no Hospital ..., nomeadamente nos Serviços Hoteleiros em que a requerente presta a sua atividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excecional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

2.35. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.36. É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.37. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses



dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.38.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.39.** Por último, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.
- 2.40.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ... – HOSPITAL ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do hospital.
- 3.2.** A CITE recomenda ao hospital ... que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013