

PARECER N.º 347/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 930 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A 22 de setembro de 2014 a CITE recebeu, em mão própria, do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., assistente operacional, a exercer funções no serviço de Imagiologia do referido Centro Hospitalar.
- 1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador está datado de 23.08.2014, tendo dado entrada nos Serviços do Centro Hospitalar a 25.08.2014, formulado nos termos que a seguir se transcrevem:

1.2.1. “*Exm.º Senhor,*

Eu, ..., com a categoria de assistente operacional, a exercer funções no serviço de imagiologia, com o numero mecanográfico ..., venho em virtude do horário de trabalho que me foi imposto a partir de abril de 2014 (entre as 11h e as 20h às 2.ªs, 3.ªs, 5.ªs e 6.ªs feiras, e entre as 8h e as 17h às 4.ª feiras), não permitir conciliar a minha atividade familiar com a vida profissional, solicitar ao abrigo do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, trabalho em regime de flexibilidade de horário até ao máximo permitido por

lei, em virtude de possuir dois filhos menores de 12 anos de idade, designadamente ..., com 5 anos de idade e ..., com 19 meses.

(...)

Mais informo que o outro cônjuge exerce atividade profissional e que a flexibilidade de horário se destina a acompanhar os menores, em virtude de a mãe dos menores se encontrar impossibilitada de o fazer por motivos profissionais.

Por último, informo que se torna imperativo a concessão do horário flexível no período indicado, dado a entidade que o menor ... frequenta cobrar 15 euros por cada hora de permanência nas instalações (...).”

1.3. A 08.09.2014, a Coordenadora da Unidade de Pessoal elaborou uma informação com a intenção de recusa ao pedido efetuado pelo trabalhador, podendo ler-se o que aqui parcialmente se transcreve:

“(...)

I- Enquadramento

1- O trabalhador acima identificado, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Imagiologia, solicita horário flexível, em virtude de ter filhos menores de 12 anos de idade e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta, propondo o horário de trabalho seguinte: “ (...) entre as 08.30 e as 17 horas.”

2- O trabalhador encontra-se vinculado a este Centro Hospitalar, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT) (...).

3- Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com **negrito** nosso (...).

5- O pedido apresentado pelo Trabalhador corresponde, em rigor, à mera alteração do horário que vem praticando e não ao reconhecimento do direito ao regime de horário flexível, o qual já se encontra aprovado.

6- No que respeita à apreciação do horário pretendido, cumpre referir que há uma clara incongruência entre as informações prestadas pelo requerente a este Centro Hospitalar e aquelas que terá prestado à Junta de Freguesia da sua área de residência, incongruência que se verifica, igualmente, entre o pedido que apresentou no início do ano e o ora apresentado.

7- Assim, de acordo com as declarações do requerente, o pedido de alteração de horário decorre da necessidade de apoio aos filhos menores, apoio esse que não poderá ser prestado pela progenitora, em virtude de exercer atividade profissional.

8- No entanto, da declaração emitida pela Junta de Freguesia, em conformidade com as informações aí prestadas pelo requerente, decorre que a mãe das crianças não auferia rendimentos.

9- Ainda de acordo com as informações prestadas pelo requerente, aquando da instrução do pedido antecedente, declarou que a outra progenitora não exercia atividade profissional.

10- Ora, admitindo-se que as circunstâncias podem ser alteradas, o facto de existir ou não atividade profissional da progenitora, constitui um elemento essencial para apreciar a necessidade de deferir o presente pedido de alteração do horário e da prestação de trabalho em regime de horário flexível, quando estão em confronto dois deveres e direitos fundamentais – o da proteção da parentalidade versus a proteção

da vida e da saúde dos utentes deste Centro Hospitalar, num momento em que se verificam especiais carências de recursos humanos, conforme conta dos mapas infra.

11- Acresce, ainda referir que:

- a. *O horário de trabalho praticado pelo trabalhador foi solicitado pelo próprio em 21 de abril de 2014 e autorizado por Despacho do Diretor do Serviço de Recursos Humanos, de 21 de abril de 2014, cfr. documentos, cuja cópia se junta.*
- b. *O horário de trabalho apresentado, agora, pelo trabalhador, não está em conformidade com o regime de horário flexível, por não contemplar uma hora de intervalo de descanso;*
- c. *O trabalhador não indica o prazo previsto para usufruir do horário flexível;*
- d. *O trabalhador entrega declaração da Junta de Freguesia de ... comprovativa do seu agregado familiar, no entanto, verifica-se, através da mesma, que a mãe das crianças não apresenta rendimentos, pelo desempenho da atividade profissional. Esta informação vem contrariar o que é exposto pelo trabalhador, que menciona o seguinte: “ Mais informo que o outro cônjuge exerce atividade profissional e que a flexibilidade de horário se destina a acompanhar os menores, em virtude de a mãe dos menores se encontrar impossibilitada de o fazer por motivos profissionais.”.*

(...)

14- *Faço ao exposto submete-se à consideração superior.”*

1.4. Ainda que tenha sido deixado à consideração superior, o próprio Conselho de Administração a 10.09.2014, emite um parecer manuscrito na Informação, onde se pode ler:

“*Concordo (...). Indeferido.*”

1.5. Neste contexto, a 09.09.2014, também o Diretor do Serviço de Recursos Humanos escreve na intenção de recusa o que aqui se transcreve

“*1- Concordo.*

2- Nos termos e com os fundamentos da presente informação, proponho que seja recusado o pedido de horário flexível.”

1.6. O Trabalhador apresentou a sua apreciação, datada de 16.09.2014, junto da entidade empregadora, nos seguintes moldes:

“*Exm^a Direção de Serviço de Recursos Humanos:*

Na sequência da Vossa notificação que me foi feita pessoalmente no dia 12/09/2014, acompanhada da informação de serviço n.º 1080/14/UP-CM donde consta a fundamentação para a recusa do meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho esclareço que:

A 1.^a vez que requeri a prática deste horário foi em 22/09/2013 (Doc. n.º 1). A partir de 22 de março de 2014 comecei a praticar um horário fixo por imposição da entidade patronal, sob pena de ser despedido, embora a entidade empregadora tenha informado a CITE que me encontrava a praticar o horário requerido e autorizado por despacho do Diretor de Recursos Humanos.

(...)

Relativamente à intenção de recusa ao meu pedido de flexibilidade de horário, venho apresentar a minha apreciação:

Desde resulta claro que a entidade patronal, para além de não promover o exercício do gozo de direitos inerentes à paternidade, conforme lhe compete (...), insiste em criar entraves ao seu exercício e não se importa de violar de forma sistemática a lei. Pois, no que respeita à alegada falta de indicação do prazo pelo qual pretende trabalhar em flexibilidade de horário de trabalho, e ao contrário do que é alegado pela entidade patronal, o trabalhador indicou que pretendia trabalhar neste regime pelo prazo máximo permitido por lei.

Ora, se atentar ao que consta do n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho, não restam dúvidas que o trabalhador pretende trabalhar até aos 12 anos dos filhos menores.

(...)

De salientar que o trabalhador pratica um horário de trabalho fixo por decisão da entidade empregadora e não do requerente (...).

A entidade patronal alega questões formais e problemas relativos a recursos humanos para a recusa da flexibilidade de horário de trabalho, mas não cuida de referir como se encontra organizado o tempo de trabalho no serviço de imagiologia, e quais as funções que cada um/a dos/s trabalhadores/as desempenha conforme lhe competia. Assim sendo, desde já, o requerente informa que o serviço de Imagiologia funciona diariamente 24 horas, sendo que do universo de trabalhadores afetos ao serviço 50% a 60% praticam turnos rotativos de 2.ª a domingo, entre as 8h e as 15horas, entre as 15 h 30 m, e as 12h e 30m e as 20 horas. Existe ainda uma colega que pratica um horário fixo entre as 7horas e 30m e as 16 horas, entre 2.ª e 6.ª feira.

Ao trabalhador cabe ajudar os doentes a despirem-se para efetuarem os exames, chamar os doentes para as consultas, ajudar os doentes a deslocarem-se, ou

circular com o aparelho de radiologia pelo hospital, acompanhado de um/a técnico/a de radiologia.

Realizada a descrição das suas tarefas, cabe esclarecer que o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho não exige que o outro conjugue tenha atividade profissional.

De salientar que o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos (Vd. n.º 1 do art.º 56.º do CT), sendo irrelevante que a mãe seja trabalhadora ou não, ou que tenha ou não rendimentos, pelo que não se entende a razão pela qual a entidade patronal assumiu esta posição.

Ainda assim, e sobre as alegadas incongruências entre o pedido que apresentou em 22/09/2013 (e não no início do ano conforme refere a informação de serviço n.º 1080/14/UP-CM) e o atual, esclarece-se que nunca o trabalhador declarou que a mãe dos menores não tinha atividade profissional. Alias conta do Atestado emitido pela Junta de Freguesia da ... entregue aquando do 1.º pedido que a mãe dos menores exerce a profissão de copeira (...).

Esclarece ainda que corresponde á verdade o constante do Atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., em 23 de maio de 2014. No entanto, informa-se que a mãe dos menores esteve afastada por algum tempo da sua atividade profissional para prestar assistência ao menor ..., por indicação do médico do menor, devido este padecer de uma patologia grave. Naturalmente, e atendendo aos motivos expostos, na data em que foi emitido o Atestado da junta de freguesia a outra progenitora não possuía rendimentos resultantes do seu trabalho.

(...)

Ainda quanto ao facto de o trabalhador não ter indicado o período de intervalo de descanso, que alegadamente terá que ser 1 hora diária. É claro que é feita mal interpretação e aplicação da lei, dado que o horário flexível é sempre elaborado pelo

empregador, que deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas, não sendo aqui aplicada outra norma que aquela que vem prevista na alínea c) do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Esta informação já foi prestada à entidade empregadora, que teima em não perceber.

A propósito desta matéria veja-se o parecer n.º 15/CITE/2010 aprovado pela CITE que se debruçou sobre esta questão que considera que o intervalo para descanso no caso de flexibilidade de horário deve ser de 30 minutos (nosso sublinhado).

Reitera-se que o trabalhador fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores de idade que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação (...).

(...)

A entidade patronal alega como fundamento para a recusa o facto de os seus recursos humanos terem diminuído ao nível de assistentes operacionais. Ora este fundamento não se enquadra em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, pelo que a entidade só poderá deferir o seu pedido.

Caso insista no indeferimento caberá a última palavra à CITE, para onde deverá ser remetido o processo.”

1.7. Da carta remetida á CITE pelo Conselho de Administração consta o que a seguir se expõe:

“Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. O trabalhador requerente pratica atualmente o regime de horário flexível, autorizado, por despacho do Diretor de Serviço de Recursos Humanos, de 21 de abril de 2014, conforme documentos cuja cópia se anexa.
 2. Em conformidade com tal deferimento, foi acordado, entre trabalhador e entidade empregadora o horário a praticar e que, é de facto, o que tem sido cumprido.
 3. Em conformidade com as decisões que têm sido adotadas por essa Comissão, o horário fixado é rígido, atenta a necessidade de assegurar o adequado acompanhamento e tratamento de utentes deste Centro Hospitalar.
 4. Não obstante, em 25 de agosto de 2014, o trabalhador acima identificado, apresentou um pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho [cfr., doc. 1].
- (...)
9. Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste Centro Hospitalar e a incapacidade de substituição do trabalhador, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.
 10. Com efeito, desde 2011, o número de assistentes operacionais deste Centro Hospitalar sofreu uma redução significativa superior a 175 trabalhadores.
 11. Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1258 assistentes operacionais, cerca de 77% são mulheres e, destas, 29% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.
 12. Até à data, os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste Centro Hospitalar.
 13. No entanto, na presente data, o reduzido número de assistentes operacionais, para as necessidades deste Centro Hospitalar, e a impossibilidade de obter

autorizações das entidades tutelares para contratação de novos assistentes operacionais, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de ser mantida a prática seguida.

14. *Com efeito, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

15. *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*

16. *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de assistentes operacionais, por cada turno.*

17. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de assistentes operacionais, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

18. *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número adequado de assistentes operacionais, sendo aí colocados muitos dos assistentes operacionais que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

19. *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de assistentes operacionais, em termos de horas de cuidados de essenciais, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins de semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 1 elemento, por turno.*

20. *Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente acorrem a este Centro Hospitalar, com especial incidência para as centenas de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.*

21. *Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*

22. *Acresce ainda referir que, tendo presente o modelo de horário pretendido, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de assistentes operacionais, substitui o grupo antecedente.*

23. *Assim e sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado.*

24. *Cumpra, ainda, referir o seguinte:*

a) *Tanto na resposta apresentada, como dos documentos que anexa, o requerente imputa a este Centro Hospitalar e a diversos dos seus dirigentes/chefias, acusações e insinuações que são, ou absolutamente falsas ou retiradas do contexto em que foram produzidas e das quais parece resultar uma situação de assédio profissional e de “perseguição” que não existe, de facto.*

b) *O requerente procura associar estes factos à parentalidade, sendo que este Centro Hospitalar sempre procurou assegurar a compatibilização do trabalho e da família, mesmo neste momento em que enfrenta sérias dificuldades de funcionamento e que paulatinamente tem vindo a procurar minimizar.*

c) *Não obstante, o Centro Hospitalar ... não abdica, nem o poderia fazer, de utilizar os mecanismos que a Lei lhe confere para assegurar que os pedidos apresentados são legítimos e, nesse sentido, tem recorrido a V. Exas. para a sua apreciação, no estrito cumprimento das normas aplicáveis.*

d) *Por tal motivo, compete-lhe e assiste-lhe, até, o dever de procurar saber os motivos dos pedidos apresentados, as condições familiares dos trabalhadores e dos menores, sem descuidar a reserva da vida privada que, igualmente, sempre assegurou.*

e) Não, pode ser, assim, despreciada a informação da existência ou não de atividade profissional do outro cônjuge quando o requerente fundamenta o seu pedido de alteração do horário, na necessidade de assegurar a entrega e recolha dos menores na creche onde se encontram.

O Ora, caso o outro cônjuge não exercesse atividade profissional, como a declaração da Junta de Freguesia, emitida em conformidade com as informações aí prestadas pelo ora requerente, parece indiciar quando dela consta que a mãe dos menores não tem rendimentos, estaria em condições de assegurar essa entrega e recolha.

g) Acresce referir que, ao contrário do afirmado pelo requerente, este Centro Hospitalar tem o maior respeito por essa Comissão e pelos profissionais que a integram, sendo que cumpre escrupulosamente as respetivas decisões, mesmo que possam acarretar algumas dificuldades ao seu funcionamento.

h) Mais se refere que, de facto e conforme já oportunamente tivemos ocasião de informar, ao requerente foi movido um processo disciplinar, sem qualquer relação direta ou indireta, com a parentalidade, rejeitando-se, por completo, o referido pelo requerente na sua resposta.

i) Saliencia-se, aliás, que a grande maioria dos trabalhadores são progenitores e nunca lhes foi rejeitado o exercício dos seus direitos nem exercida qualquer represália por esse fado.

Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa. se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível ao trabalhador ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir o trabalhador, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este Centro Hospitalar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.1.** 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”.
- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito, o trabalhador requerente solicitou à entidade empregadora, a 25.08.2014 trabalhar em regime de flexibilidade “*entre as 08:30m e as 17horas*”, determinando como prazo o “*máximo permitido por lei*”
- 2.8.** Assim, vem o trabalhador, em sede de horário flexível requerer um horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho diferente daquele que havia sido acordado em abril do corrente ano.
- 2.9.** Nestes termos, reunidos os pressupostos processuais, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento.
- 2.10.** Ora, na resposta enviada pela entidade empregadora com a respetiva intenção de recusa, os fundamentos expostos prenderam-se com o facto de o pedido não se encontrar em conformidade com o regime de flexibilidade de horário previsto na lei, visto não contemplar uma hora de intervalo de descanso, bem como pelo facto de o trabalhador não ter indicado o prazo pelo qual pretende usufruir do direito. Acresce ainda aos fundamentos para a intenção de recusa invocados, o facto de

ser necessário a progenitora exercer ou não atividade profissional, por forma a que o pedido seja deferido, e a escassez de recursos humanos.

- 2.11. Diga-se que da carta entregue à CITE a solicitar a emissão de parecer prévio acrescem fundamentos que não foram comunicados na intenção de recusa enviada ao trabalhador, pelo que não foram tidos em conta em sede de análise do processo.
- 2.12. Posto isto, cumpre referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.13. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.14. De acordo com o preceituado no artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, nada dizendo a respeito da obrigatoriedade de o/a outro/ progenitor/a exercer atividade profissional ou se encontrar totalmente impedido ou inibido do exercício do poder paternal.
- 2.15. Atente-se para o facto de o artigo 56.º do Código do Trabalho se inserir na subsecção IV relativa à Parentalidade, sendo este um regime especial, em detrimento do regime geral, onde se encontra o *supra* mencionado artigo 213.º, utilizado pela entidade empregadora com vista ao fundamento de intenção de recusa.

- 2.16.** Ainda no âmbito da análise dos fundamentos invocados para a recusa do pedido, diga-se que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, como anteriormente exposto, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, 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, demonstra não ter concordado com a escolha do/a trabalhador/a, cumprindo, por sua vez, o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pelo Trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço ou que se verifique, na prática, que este seja insubstituível ou indispensável ao serviço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e analisados os fundamentos expostos pela entidade empregadora, conclui-se que a entidade empregadora não fundamentou a recusa

com base em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituição do trabalhador, caso se demonstrasse que este era indispensável ao serviço.

- 3.2.** Deste modo, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ...
- 3.3.** Deve o empregador proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**