

PARECER N.º 206/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 622 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.02.2022, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 03.02.2022, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“assistente técnico, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, a exercer funções no serviço de ..., nomeadamente na Unidade ..., vem solicitar a concessão de um horário de jornada contínua, organizado nas seguintes condições:*

- 1.2.2. *Dias úteis, segunda a sexta-feira, efetuando turnos entre as 8 e as 15 horas conforme a legislação em vigor e perfazendo o período normal de 35h/semanais na unidade sede do seu local de trabalho, que é ...*
- 1.2.3. *O requerente já tem por hábito não fazer intervalo de uma hora de almoço, visto que é um dos períodos com mais fluxo de trabalho, porque para além da urgência existem valências como ... que funcionam em pleno nesse período, sendo que das três às quatro é o período mais calmo para o serviço.*
- 1.2.4. *O trabalhador está ainda disponível para pequenas e pontuais alterações ao horário por forma a causar o menor transtorno para o serviço (nomeadamente alguns turnos ao fim de semana no mesmo formato de horário, em caso de necessidade por parte do serviço).*
- 1.2.5. *O Requerente, trabalhador com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que: - Necessita de acompanhar os seus filhos menores, de 4 anos e de 2 anos, que vivem com o requerente em comunhão de mesa e habitação, designadamente no que respeita à hora de entrada e saída da pré-primária e do infantário, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com os seus filhos, ficando os mesmos sozinhos caso não lhe seja concedido esse horário.*
- 1.2.6. *A mulher do Requerente é funcionária efetiva da ..., com domicílio profissional no centro de saúde da instituição em ..., exercendo as funções de especialista ... As funções e responsabilidades que a minha mulher desempenha e a distância entre o local de trabalho e a nossa residência, em ..., faz com que tenha que sair de casa no máximo às*

06h30 (para fazer a viagem) e raramente regresso à nossa residência antes das 19h00. Dois dias da semana acaba mesmo por pernoitar em ...

- 1.2.7. Por conseguinte, o horário da minha mulher não é regular e nem é compatível com os horários dos meus filhos menores, tanto para as entregar no infantário como na pré-primária pela manhã, como para os poder recolher atempadamente nos mesmos locais da parte da tarde.*
- 1.2.8. O requerente não tem outro tipo de apoio familiar, visto que os pais e os sogros não estão aposentados e moram a cerca de 30 km da nossa residência.*
- 1.2.9. Face a este quadro de horários e disponibilidades limitadas, o requerente tem de assumir as responsabilidades parentais na totalidade.*
- 1.2.10. Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho com as obrigações decorrentes do acompanhamento dos seus filhos, o requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, solicita a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar no 30º dia após esta minha comunicação e até o filho mais novo atingir os 12 anos de idade”.*
- 1.3.** Em 17.02.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Vimos, por este meio, comunicar a V. Exa, que é intenção do Conselho de Administração deste Centro Hospitalar, não autorizar a prática do horário solicitado, de acordo com a deliberação deste, de 10 de fevereiro de 2022, que a seguir se transcreve:*
- 1.3.2. *“Veio o trabalhador, requer autorização para trabalho a tempo flexível, com o seguinte horário: Dias úteis, segunda a sexta-feira, efetuando turnos entre às 8 h e as 15 h, conforme a legislação em vigor e perfazendo o período normal de 35h/semanais na unidade sede do seu local de trabalho, que é ...*
- 1.3.3. *Neste âmbito, foi solicitado à Diretora de Serviço de Gestão de Doentes, para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo: “O assistente técnico, a exercer funções no secretariado da ... tem autorizado e pratica de horário fixo das 08,00 h às 16,00h com urna hora de almoço.*
- 1.3.4. *O facto de o colaborador não usar a hora de almoço a que tem direito é por escolha própria, já que o serviço não o impõe. Quando se ausenta para almoço, coordena com o técnico ... que assegura a receção de produtos e/ou o atendimento dos utentes.*
- 1.3.5. *Uma vez que temos consulta até às .18,00 h encerrar o atendimento às 15,00h não serve o melhor interesse dos utentes nem do serviço.*
- 1.3.6. *Quanto ao apoio aos filhos menores, o colaborador tem horário de saída às 16,00h, tendo o tempo livre para apoio à família a partir dessa hora ao contrário da grande maioria dos colaboradores do ... que têm horário rotativo, por turnos.”*

- 1.3.7. *Posto isto, o horário requerido pelo trabalhador pode inviabilizar a adequada capacidade de resposta assistencial do serviço, pondo, assim, em causa o funcionamento do mesmo e desta instituição. Face à demonstração objetiva e inequivocamente do responsável de serviço entende o Conselho de Administração que está preenchido a condição prevista no Artigo 57.º n.º 2 que, excecionalmente, inviabiliza a atribuição do horário flexível.*
- 1.3.8. *Com efeito, a falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na informação do serviço, a atribuição de mais um horário flexível inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial. Situação esta agravada pela impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da instituição.*
- 1.3.9. *O Conselho de Administração do Centro Hospitalar procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade imperiosa de evitar que os serviços da instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o Centro Hospitalar, tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização).*
- 1.3.10. *Acontece, porém, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os*

mesmos direitos legais 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.

1.3.11. *Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser “sacrificados” outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins de semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores”.*

1.4. Não consta do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação, relativamente à recusa do horário flexível, por parte 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”*, 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 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 centro hospitalar.

- 2.5. 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o centro hospitalar 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 aquele trabalhador, no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.6. 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente**

ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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 onde aquele trabalha.

- 3.2. O empregador deve 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 16 DE MARÇO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.