

PARECER N.º 350/CITE/2022

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 1220 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.04.2022, a CITE recebeu do ..., 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 16.03.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que está *“a desempenhar funções como Técnica Superior ... no Serviço de ... vem requerer a alteração por motivo superveniente do pedido de atribuição de horário flexível, o que faz com os seguintes termos e fundamentos:*

- 1.2.2. *Em 16/12/2021, a aqui requerente solicitou a atribuição de horário de trabalho flexível, para prestar apoio aos seus dois filhos menores, conforme fez constar o seu requerimento inicial.*
- 1.2.3. *Esse pedido, tal como sucede com o atual, foi apresentado ao abrigo da previsão legal constante do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4. *Não tendo obtido o deferimento do seu pedido, a requerente solicitou a intervenção da CITE, a quem recorreu, tendo logrado a decisão proferida pela CITE, em 02/02/2022 (ofício com a referência S-CITE 879/2022).*
- 1.2.5. *Sucede que logo após a emissão do referido parecer e ainda antes de a decisão em apreço iniciar o seu cumprimento, os factos que presidiram à definição dos termos concretos do pedido da requerente se alteraram.*
- 1.2.6. *Com efeito, por força da retoma gradual das atividades escolares curriculares e, sobretudo, extra curriculares, os horários escolares dos filhos da requerente se alteraram de forma significativa, bem como o horário de tratamentos de saúde necessários semanalmente.*
- 1.2.7. *Isso mesmo resulta dos documentos que se anexam ao diante e que a requerente solicitou para este propósito.*
- 1.2.8. *Perante esta alteração das concretas circunstâncias das obrigações familiares da requerente e de forma a que esta consiga conciliar nos termos que o legislador prevê as responsabilidades familiares e profissionais, não resta outra alternativa que não seja a de apresentar o presente pedido.*

- 1.2.9. *Assim, considerando o disposto artigo 56.º, do Código de Trabalho, propõe que o referido horário contenha: 2ª feira: 8:00-18:00 Total: 10h; 3ª Feira: 8:00-17:30 Total: 9:30h; 4ª Feira: 8:00-13:00 Total: 5h; 5ª Feira: 8:00-13:00 Total: 5h; 6ª Feira: 8:00-13:30 Total: 5:30h.*
- 1.2.10. *Tal como se verificou no pedido inicial, a requerente pretende que esta situação se aplique até aos 12 anos do descendente mais novo, desde 1 de abril de 2022 até 20 de maio de 2031.*
- 1.2.11. *A requerente reitera igualmente a declaração de garantia do cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas, bem como atesta sob compromisso de honra que os descendentes habitam em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.12. *A requerente está naturalmente disponível para qualquer esclarecimento adicional ao presente requerimento, bem como para juntar quaisquer documentos que entendam necessários”.*
- 1.3. Em 04.04.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“No seguimento do seu pedido de alteração/atribuição de horário de trabalho em regime flexível, datado de 16 de março de 2022, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, o Hospital ao abrigo do disposto nos artigos 57.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.3.2. *V. Ex.a apresentou no dia 16/12/2021 um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, onde pretendia ver-lhe atribuído o horário de trabalho de segunda a sexta-feira, entre as 8h e as 16h ou entre as 9h e as 17h, com uma hora para intervalo de refeição.*
- 1.3.3. *Tal pedido, ainda que tenha merecido um parecer desfavorável pela entidade empregadora, foi autorizado pela CITE, com efeitos a partir de 01/03/2022.*
- 1.3.4. *Dado conhecimento do teor do parecer da CITE à Técnica Coordenadora ..., foi enviado ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos o horário de trabalho a praticar por V. Exa. a partir daquela data, ou seja, de 2.^a a 6.^a feira, das 9h às 17h, com uma hora de intervalo.*
- 1.3.5. *Alegando que se verificou uma alteração superveniente dos factos que presidiram à definição do anterior pedido, conquanto os horários escolares dos seus filhos, sobretudo atendendo às atividades extracurriculares e horários de tratamentos de saúde, vem agora V. Exa. requerer a alteração da modalidade de horário flexível.*
- 1.3.6. *Reiterando o anteriormente veiculado, somos a relevar que as necessidades organizativas do Serviço de ... impedem a acomodação definitiva de um pedido de horário de trabalho com as especificidades requeridas agora pela trabalhadora, sob pena de se comprometer (ainda mais) definitivamente o cumprimento da missão desta instituição, sem prejuízo da possibilidade de poder incorrer num tratamento discriminatório injustificado entre trabalhadores adstritos ao mesmo Serviço.*

- 1.3.7. *Isto, porque as horas de início e termo da jornada de trabalho indicadas por V. Exa. não alcançam correspondência nos turnos alocados àquele Serviço, organizado de forma a dar cabal resposta às exigências derivadas do fluxo de atividade que lhe pertence, a qual, diga-se, implica a realização de eletrocardiogramas a utentes em regimes de ambulatório e internamento, sendo que os de ECG's de internamento se realizam diariamente da parte de tarde, para maximizar a possibilidade de resposta atempada, e os de ambulatório só iniciam após as 8:30h.*
- 1.3.8. *No Serviço de ... existem 17 trabalhadores em gozo de horário específico por motivos de proteção da parentalidade, o que, além de prejudicar a assistência aos utentes, dificulta ou mesmo impossibilita a gestão de férias e ausências imprevisíveis.*
- 1.3.9. *Assim, além de prejudicar a assistência aos utentes, dificulta ou mesmo impossibilita a gestão de férias e ausências imprevisíveis. No caso em concreto, atendendo ao seu grau de diferenciação e, bem assim, às limitações logísticas suprarreferidas, a atividade em falta não poderia ser preenchida com recurso à contratação/reafectação de outro profissional ou à realização de trabalho suplementar.*
- 1.3.10. *Por fim, cumpre referir que não se vislumbra motivo oportuno para, por um lado, ser indicada como hora de saída às 13:00 para lograr estar às 15h na cidade de ..., num percurso cuja duração nunca seria inferior a 30 minutos e, por outro, ser agora requerida uma dispensa de hora de almoço, num turno de 10 h de trabalho contínuo”.*
- 1.4. Em 07.04.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“A requerente reitera os fundamentos de facto e legais que suportam e validam o pedido de alteração efetuado.*
- 1.4.2. *Aliás, da V. comunicação resulta - e bem - o reconhecimento das circunstâncias de facto que sustentam o pedido de alteração como sendo verdadeiros (resultam dos documentos que instruíram o pedido) e verdadeiramente supervenientes.*
- 1.4.3. *Com efeito, à data do pedido original não era possível à requerente antecipar as alterações que entretanto as escolas introduziram no horário dos seus filhos.*
- 1.4.4. *Isto posto e sem deixar de reconhecer que a alteração pretendida (como, aliás, qualquer alteração de qualquer trabalhador sejam quais forem os motivos) causará transtorno na organização dos serviços, não podemos ignorar que esse transtorno não significa impossibilidade.*
- 1.4.5. *Mais do que isso, atendendo à natureza dos direitos em apreço e sendo que para a trabalhadora o que está em causa é o imperativo de conciliação das suas obrigações familiares (assistência e cuidados a filhos menores) com o trabalho, bem como o facto de a nossa lei ter uma previsão legal inequívoca a este propósito, a requerente conclui pela verificação das condições de facto e de direito que obrigam ao deferimento do seu pedido”.*

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.º 2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.

2.2.1. 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”.*

2.2.2. O n.º 4 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 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares**

- 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, 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 11 DE MAIO 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.