

PARECER N.º 828/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 3896 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.10.2022, 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 19.09.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “técnica de diagnóstico e terapêutica, no Serviço de ..., com contrato sem termo, desde 01.01.1999, vem solicitar a elaboração de um horário de trabalho flexível, para assistência ao filho de 9 anos de idade, com início a ... e termino previsto para ..., ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.*

- 1.2.3. *Pretende um horário noturno entre as 20 horas e as 8 horas e dois sábados de manhã.*
- 1.3. Em 07.10.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, 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 com fundamento no seguinte:*
- 1.3.2. *Foi solicitado ao Técnico Coordenador de Imagiologia para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo:*
- 1.3.3. *“Continuamos com ausências significativas por motivos de férias e elementos com horário de amamentação não substituídos.*
- 1.3.4. *Tendo em atenção o desgaste da equipa e o facto de termos TSDTs três elementos com horários flexíveis, o Serviço de Imagiologia não comporta mais elementos com horários flexíveis que limitem a rotatividade dos turnos (M-T-N).*
- 1.3.5. *Para que este pedido possa ser atendido e com a redução do impacto na equipa, proponho o seguinte horário semanal (segunda a domingo): Noites de segunda-feira a sexta-feira, aos sábados e domingos alternando entre o turno da manhã e tarde e folga, de forma a totalizar entre 30 a 35 horas semanais.”*
- 1.3.6. *Posto isto, o horário requerido pela trabalhadora pode inviabilizar a adequada capacidade de resposta assistencial do serviço, pondo, assim, em causa o funcionamento do mesmo e desta instituição.*

- 1.3.7.** *Face à demonstração objetiva e inequivocamente do Diretor 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.** *A Trabalhadora tem a categoria profissional de técnica superior de diagnóstico e terapêutica (doravante TSDT), do Serviço de Imagiologia que é um serviço clínico cuja missão basilar consiste na execução da totalidade dos procedimentos diagnósticos e terapêuticos baseados na utilização de métodos de imagem médica, recorrendo às melhores práticas científico-tecnológicas atuais, requeridos pelos diversos serviços clínicos do Centro Hospitalar quer no atendimento emergente / urgente, quer programado, e cujo resultado tenha impacto reconhecido no algoritmo de decisão clínica.*
- 1.3.9.** *Não menos importante, para a garantia da acessibilidade dos utentes a atos médicos de qualidade no âmbito da Imagiologia, é o desenvolvimento e colaboração em ações formativas, de que são exemplo o ... de Radiologia e a formação / diferenciação de TSDT de Radiologia, pois os profissionais adequados são o recurso mais escasso, crítico e essencial para o presente e futuro do SNS.*
- 1.3.10.** *O Serviço de Imagiologia de qualquer instituição hospitalar moderna deve ser entendido como um dos serviços "âncora". Tal conceito prende-se com o facto de a sua ação interferir com a avaliação e decisão clínica da maior parte dos doentes. Este papel, basilar e transversal, faz com que a qualidade e produtividade dos diversos serviços clínicos seja fortemente condicionada pela capacidade de resposta do Serviço de Imagiologia.*

- 1.3.11.** *A missão é levada a cabo por uma equipa formada por Médicos, Técnicos Superiores de Diagnóstico Terapêutica (TSDT) de Radiologia, Enfermeiros, Assistentes Técnicos (AT) e Assistentes Operacionais (AO), organizados de forma complementar, no respeito das respetivas competências e com objetivos comuns.*
- 1.3.12.** *No Serviço de Imagiologia são obtidas imagens de diversos órgãos e sistemas, utilizando diferentes metodologias, como radiações, ultrassons ou ondas de radiofrequência, para fins de diagnóstico e terapêutica.*
- 1.3.13.** *No âmbito da sua categoria profissional a Trabalhadora tem a função de planeamento e gestão da lista de trabalho, realização dos exames radiológicos e controlo de qualidade dos mesmos.*
- 1.3.14.** *Fazem parte do departamento de imagiologia do Centro hospitalar os serviços de Radiologia situados nas unidades hospitalares de... .*
- 1.3.15.** *O Serviço de Imagiologia da Unidade de ... é composto pelas seguintes salas de exames:*
- *1 Sala de Rx da urgência (Sala 1);*
 - *2 Salas de Rx da consulta (Sala 10 e 11);*
 - *3 Salas de Ecografia (Sala 1, 3 e 4);*
 - *Sala TC consulta (Sala 7);*
 - *Sala TC urgência (Sala 5);*
 - *Sala de Digestivos (6);*
 - *Sala com angiógrafo (apoio a diversas especialidades: cardiologia, gastroenterologia, radiologia de intervenção);*
 - *Sala densitometria (Sala 12);*
 - *Sala de mamografia / senologia (Sala 2);*
 - *Apoio no Bloco operatório;*

- *Apoio à enfermaria*

1.3.16. *O serviço de imagiologia da Unidade de ... é composto por uma duas salas de Raio-X. Já no que concerne, ao serviço de imagiologia da Unidade de ... é composto por uma sala de Raio-X.*

1.3.17. *Ao Serviço de Imagiologia estão alocados os seguintes funcionários:*

1.3.18. *Unidade ...: 23 TSDT turnos rotativos; e 8 TSDT turnos flexíveis.*

1.3.19. *Unidade ...: 4 TSDT turnos rotativos.*

1.3.20. *Unidade ...: 3 TSDT turnos rotativos.*

1.3.21. *O Serviço de Imagiologia funciona no período laboral de 24 horas, 365 dias, com turnos que visam distribuir e equilibrar as tarefas dos trabalhadores do serviço por forma a conciliar a atividade profissional com a vida familiar de todos eles, da seguinte forma:*

1.3.22. *Turnos rotativos:*

- *8h às 14h;*
- *14h às 20H;e*
- *20h às 8h.*

1.3.23. *Turnos flexíveis:*

- *8h às 14h; e*
- *8h às 16h ou 17h.*

1.3.24. *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.

1.3.25. *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.*

1.3.26. *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.*

1.3.27. *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 e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127º nº3, Artigo 212º nº2 b) e Artigo 221º nº2 todos do Código do Trabalho.*

1.3.28. *Ademais, nos termos do n.º 1, do artigo 57.º do Código de Trabalho, a trabalhadora não faz qualquer prova:*

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

1) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação

de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

1.3.29. *Face ao exposto dá-se conhecimento da deliberação do Conselho de Administração de 30 de setembro de 2022, que a seguir se transcreve: “Atentas as dificuldades referidas pelo Técnico Coordenador, que confirmam que a concessão deste horário flexível pode colocar em causa a capacidade assistencial da instituição perante os utentes do SNS desta região, delibera-se não autorizar”.*

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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se

ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.5. A trabalhadora requerente declarou que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, pois os restantes requisitos dizem respeito ao requerimento para autorização de trabalho a tempo parcial.
- 2.6. 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.
- 2.7. 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 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.

- 2.8. Salienda-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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., 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.
- 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 9 DE NOVEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**