

## PARECER N.º 953/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 4745 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.11.2022, a CITE recebeu da ...- ..., HOSPITAL ... S.A., 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 19.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Fui admitida na V/ empresa a 14 de agosto de 2018 para exercer a atividade inerente às funções de “Técnica Administrativa 1”, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo, e colaborar com V. Exas. em tudo o que me era solicitado.*
  - 1.2.2. *Ora, por motivos de ter uma filha menor, neste momento com 2 anos e 8 meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.3. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade.*
- 1.2.4. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde reside, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.5. *Par ultimo e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira na equipa/turno da manhã, não tendo qualquer problema em realizar as 10h diárias como todas as outras colegas, com intervalo de uma hora para almoço e com descanso semanal ao sábado e ao domingo, bem como a dispensa de prestação de serviço extraordinário em dias de feriado uma vez que, não estando na creche nestes dias, esta dependente de mim para ficar com ela”.*
- 1.3. Em 16.11.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação datada de 19 de outubro de 2022, rececionada no dia 28 de outubro de 2022, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. *Em resposta a mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*

- 1.3.3. *De acordo como disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.*
- 1.3.4. *Posto isto, da análise da documentação junta por V. Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido.*
- 1.3.5. *Pois não se vislumbra qualquer documento que comprove que o outro progenitor do menor trabalha num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.*
- 1.3.6. *Face ao acima exposto, desde logo, e inevitável para a empresa, a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.*
- 1.3.7. *V. Exa. teria de fixar o seu horário das 08h00 às 19h00 três vezes por semana, e das 08h00 às 13h00 duas vezes por semana. Com descanso complementar sempre ao sábado e descanso semanal ao domingo. Excluindo sempre os dias de feriado.*
- 1.3.8. *Ora, a sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleável, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*

- 1.3.9. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*
- 1.3.10. *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.3.11. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 03 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.12. *Contudo, esses períodos são definidos pelo empregador a quem legalmente compete a elaboração do horário.*
- 1.3.13. *Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*
- 1.3.14. *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de cuidados de saúde. O Hospital funciona 24 horas por dia.*
- 1.3.15. *V. Exa. está alocada, como técnica administrativa, ao Serviço de Receção.*

- 1.3.16. *O Serviço de Receção tem horário de funcionamento das 08h00 às 21h00 de Segunda a Sexta-feira e das 08h00 às 14h00 ao Sábado.*
- 1.3.17. *Sendo certo que o Hospital tem a extrema necessidade de concentrar os trabalhadores nos picos diários de serviço que ocorrem maioritariamente no turno intermédio (09h00 às 20h00 e 15h00 às 20h00) e nos turnos de fecho (10h00 às 21h00 e 16h00 às 21h00).*
- 1.3.18. *Sendo, sem dúvida, o sábado e os dias de feriado dias com muita afluência por parte dos nossos clientes.*
- 1.3.19. *O Serviço de Receção está atualmente organizado, de acordo com os seguintes turnos de trabalho:*  
*Turnos de Abertura: 08h00 — 13h00; 08h00 — 19h00; 09h00-14h00*  
*Turnos Intermédios: 09h00 - 20h00; 15h00 - 20h00*  
*Turnos de Fecho: 10h00 — 21h00; 16h00 - 21h00*
- 1.3.20. *Sendo indispensável realizarem o turno de abertura 11 trabalhadoras, o turno intermédio 25 trabalhadoras e o turno de fecho 3 trabalhadoras.*
- 1.3.21. *E, conforme a organização dos horários e do serviço, cada trabalhadora tem de assegurar, pelo menos, 2 sábados por mês para eficiência do atendimento.*
- 1.3.22. *Assim, sem se assegurar o número diário de Técnicos Administrativos por cada turno como também o número de Técnicos Administrativos necessários ao sábado, o Hospital deixa de conseguir dar resposta aos seus doentes, com consequências graves ao nível dos cuidados de saúde a prestar.*

- 1.3.23. *Deste modo, se o referido horário, que não existe, lhe fosse atribuído, não seria assegurado o número médio de Técnicos Administrativos no turno Intermédio e no turno de fecho.*
- 1.3.24. *E por consequência, seria impossível assegurar os devidos cuidados aos doentes que se dirigissem ao Hospital (e que antes têm de passar pelo serviço em que V. Exa. trabalha).*
- 1.3.25. *Ainda que o Hospital considerasse a hipótese de V. Exa. entrar 3 vezes por semana às 08h00 e sair às 19h00 e, duas vezes por semana, entrar às 08h e sair às 13h, de segunda a sexta-feira, excluindo os sábados e feriados, significaria que os seus Colegas teriam de assegurar mais que 2 sábados por mês.*
- 1.3.26. *Atualmente o que está implementado no serviço para que o Hospital consiga garantir o funcionamento do serviço de Receção e o cumprimento da organização de horários é que cada trabalhadora assegura 2 sábados por mês.*
- 1.3.27. *Como também implicaria que os seus Colegas teriam de alterar os seus horários e realizarem mais vezes os turnos intermédios e de fecho e ainda assegurarem o Serviço mais vezes os feriados.*
- 1.3.28. *Sendo certo que, os seus Colegas também já organizaram a sua vida familiar e profissional consoante os horários implementados no Serviço.*
- 1.3.29. *Considera-se que “força-los”, por exemplo, a prestar trabalho ao sábado mais que duas vezes por mês, é descabido — a não ser que V. Exa. acorde com os seus Colegas*

- 1.3.30. *Deste modo, fixar o seu horário nesses termos, naturalmente, como bem compreenderá, causaria sérios transtornos no normal funcionamento do serviço como também na organização de horário dos seus Colegas.*
- 1.3.31. *Assim, atribuir-lhe o horário solicitado, faria com que fosse criado um horário "especial", que não se coaduna com as necessidades de funcionamento do serviço, e que, aliás, lhe causaria prejuízo.*
- 1.3.32. *Pelo que, a atribuição do horário solicitado, e para que os seus Colegas não sentissem o impacto do seu pedido, implicaria, obrigatoriamente, que o Hospital contratasse mais recursos.*
- 1.3.33. *O que claramente, para fazer face às suas necessidades, o Hospital seria obrigado a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável nem sustentável!*
- 1.3.34. *Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, que não resta alternativa à entidade empregadora senão a de recusa do seu pedido.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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 trabalhadores, 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”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, 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 cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. E, 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 da empresa.

- 2.8. 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 a instituição 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 da ...- ..., HOSPITAL ... S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da instituição.
- 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, 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 20 DE DEZEMBRO 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.