

PARECER N.º 84/CITE/2023

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 5185 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.12.2022, 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 02.12.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Por me encontrar, presentemente, a exercer funções de Técnica Superior de ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, no serviço de ... do referido Centro Hospitalar na unidade de ..., venho solicitar a concessão de horário de trabalho flexível, subordinado aos melhores interesses desta unidade de saúde e às necessidades familiares que sustentam este meu pedido.*”

- 1.2.2. *Com efeito, de uma forma sucinta, sou a dar nota a V. Exa. que se me impõe a necessidade de acompanhar a minha filha menor ... de 4 (quatro) anos, que se encontra exclusivamente a meu cargo (em comunhão de mesa e habitação, levando-a de manhã e recolhendo-a da creche/infantário.*
- 1.2.3. *O meu companheiro, pai da menor, como profissional de ..., e assim, por razões profissionais, encontra-se frequentemente indisponível para a ir levar/buscar e vice-versa, ao estabelecimento de ensino, de a acompanhar e tomar conta dela, não podendo assim, ser um garante do acompanhamento da filha.*
- 1.2.4. *Ausência habitual a que se vê obrigado, concretizada por regime de turnos, inclusive ao fim-de-semana, a que se encontra sujeito, conforme Declaração emitida pela sua entidade patronal.*
- 1.2.5. *Face ao exposto, de acordo com as supra alinhadas necessidades de resposta às responsabilidades familiares, sou, muito respeitosamente, a indicar a flexibilidade pretendida: trabalho em dias úteis — de segunda a sexta-feira - coadunam-se com as minhas responsabilidades parentais turnos entre as 8h00 e as 15h00, perfazendo o período normal de trabalho de 35 horas semanais”.*
- 1.3. Em 19.12.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O Serviço de ... está aberto 24 horas por dia, todos os dias da semana, respondendo a todas as solicitações de pedidos ... feitas pelo ... Além disso os recursos humanos a nível de Técnicos de ... são partilhados com o Serviço de ... que funciona nos mesmos horários.*

- 1.3.2. *O ... tem também laboratório ...*
- 1.3.3. *Na unidade de ... funciona à semana com 14 ... escalados para o período das 8 às 14 horas, 5 ... para o período das 14h às 20horas e 2 ... para o período das 20h às 8h do dia seguinte.*
- 1.3.4. *Nos Sábados, Domingos e Feriados o ... tem na escala de Serviço 3 ... para o período das 8h às 20 horas e 2 ... para o período das 20h às 8 horas do dia seguinte.*
- 1.3.5. *Na central de ... funciona com 2 ... para o período das 8 às 15horas a partir de janeiro de 2023.*
- 1.3.6. *No laboratório da Unidade de .. o horário de funcionamento é o seguinte: todos os dias das 8h às 20 horas. Funciona com um elemento em horário fixo (aprovado pelo CA) todos os dias úteis das 8h às 15horas e 1 ... escalado para o período das 14h às 20horas. Sábados, Domingos e Feriados o horário é realizado por 1 ... no horário das 8h às 20h.*
- 1.3.7. *A técnica requerente tem exercido maioritariamente a sua atividade na Unidade de ..., realizando ... Nos últimos meses devido à redução da necessidade de ... completa o seu horário na unidade de ... na receção e triagem de produtos ... (turno designado por ... no documento relativo à descrição de funções dos ...). Sendo que que a dotação para aquela tarefa é de 1 elemento no horário definido das 8 às 14 horas.*
- 1.3.8. *O ... conta com 30 ..., sendo que 5 ... já usufruem de horário flexível aprovado. O ... tem neste momento 3 Técnicas em situação de baixa*

prolongada e existe necessidade de integrar a Técnica requerente na realização de outras atividades ligadas à nossa atividade diária.

- 1.3.9.** *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.*
- 1.3.10.** *Face à demonstração objetiva e inequivocamente do Técnico Coordenador 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.*
- 1.3.11.** *A Trabalhadora tem a categoria profissional de Técnica Superior de ..., devendo cumprir as funções de acordo com o documento ... - Atividades, tarefas e funções dos ..., em anexo à presente deliberação.*
- 1.3.12.** *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, conforme resulta do artigo 40.º da Lei n.º 12/2022 — Lei de Orçamento de Estado para 2022,*
- 1.3.13.** *O Conselho de Administração do ... 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 este Centro Hospitalar tal tarefa nem sempre se afigura de fácil concretização).

1.3.14. *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.*

1.3.15. *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.*

1.3.16. *Em face do supra exposto, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível”.*

1.4. Em 26.12.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativamente à recusa do horário flexível, por parte da sua entidade empregadora, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos do centro hospitalar.

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 aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

- 2.8. Salieta-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 dar cumprimento às nomas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do centro hospitalar e a fazer com que 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 18 DE JANEIRO DE 2023, 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, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.