

PARECER N.º 263/CITE/2023

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 858 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.02.2023, 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 18.01.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Aproveito mais uma vez para solicitar alteração do meu horário laboral, de forma a deixar os filhos no colégio / Escola e iniciar as minhas funções sem atrasos recorrentes.*
 - 1.2.2. *O Horário Conveniente será entrada às 9 e 15 e Saídas às 12 e 45. A Hora de saída não deverá ser depois da solicitada para permitir*

almoço e acompanhar/transportar um dos filhos à escola na parte da tarde. Horário Atual-- 9.00---12.30.

1.2.3. *Nota: Em 2021 solicitei o mesmo pedido, no entanto não me foi atendido realço que os atrasos continuam recorrentes e ultimamente agravados com a greve dos Professores”.*

1.3. Em 07.02.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“No seguimento do seu pedido de alteração do horário de trabalho, datado de 18 de janeiro de 2023, 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 (CT), vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.3.2. *V. Exa. encontra-se alocado ao Serviço de ..., cujo horário de funcionamento decorre entre as 8.00 horas e as 20.00 horas, de segunda a sexta-feira.*

1.3.3. *A operacionalidade do Serviço de ... depende da organização do trabalho em regime de turnos e dessa organização decorre o facto de o trabalho ser executado por Trabalhadores que ocupam sucessivamente o mesmo posto de trabalho, com necessidade de passagem de serviço.*

1.3.4. *Para assegurar o cabal funcionamento do serviço, em respeito pelas condições de igualdade dos trabalhadores, ele encontra-se organizado da seguinte forma:*

- a) Das 9h às 16h30 - 2 elementos.
- b) Das 8h-15h30 - 7 elementos.
- c) Das 12h30 às 20h - 6 elementos.
- d) Das 8h30 às 16h - 2 elementos.
- e) Das 9h às 16h30 - 2 elementos, contabilizando V. Exa., praticando um horário entre as 9h e as 12h30min.
- f) Das 8h às 15h - 1 elemento.

1.3.5. *V. Exa. vem requerer, então, a atribuição de um horário mais conveniente, com entrada às 9 horas e saída pelas 12h e45min, para “permitir almoço e acompanhar/transportar um dos filhos à escola na parte da tarde”.*

1.3.6. *Ora, o horário indicado por V. Exa. não encontra, desde logo, qualquer correspondência nos turnos previstos para o Serviço de ..., sendo que a criação desse horário não favorece o seu normal funcionamento, atendendo à necessidade de assegurar a prestação de cuidados por mais dois elementos a partir das 9 horas, dado o fluxo de utentes.*

1.3.7. *Por outro lado, ainda que o requerimento de alteração de horário apresentado por V. Exa. não configure um pedido de atribuição de horário flexível, na aceção do artigo 56.º do CT, entendemos que o mesmo deverá ser tramitado como tal e respeitar os formalismos previstos naquele preceito.*

1.3.8. *Dispõem os artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do CT que o trabalhador deve apresentar com o seu pedido de horário flexível os elementos aí referidos.*

- 1.3.9. *Analísado o suporte documental junto por V. Exa., verificamos que o mesmo não indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e, não apresenta a declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.10. *Acresce que, a atribuição de um horário nos termos ora indicados não se coaduna com a modalidade de horário de meia jornada, da qual V. Exa. tem vindo a gozar, nos termos do artigo 114.º-A, n.º 4, alínea b), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por já estar protegida a alegada necessidade de acompanhamento de filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.11. *Nesta conformidade, considerando a natureza do Serviço a que V. Exa. está adstrito e o número de trabalhadores necessários para assegurar o cabal funcionamento do Serviço de forma contínua, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativamente aos fundamentos da intensão de recusa do seu pedido de horário flexível.

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. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pelo trabalhador com "*entrada às 9 e 15 e saída às 12 e 45*". está fora dos turnos estabelecidos no hospital, que são: "*Das 9h às 16h30; Das 8h-15h30; Das 12h30 às 20h; Das 8h30 às 16h; Das 9h às 16h30; em que se inclui o trabalhador requerente, praticando um horário entre as 9h e as 12h30 e Das 8h às 15h*", o que impossibilita a instituição de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.
- 2.6. O trabalhador deve declarar que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do Código do Trabalho.

- 2.7. 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 trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 15 DE MARÇO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.