

## PARECER N.º 674/CITE/2016

**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 2047 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.11.2016, 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 28.10.2016, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente, a exercer funções de assistente operacional no serviço de Urgência Central, requer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar o seguinte: Alteração do meu horário laboral atualmente em regime de turnos para o horário flexível com entrada das 9:00h às 17:00h, ou 10:00h às 18:00h, ao abrigo do*

*artigo 55º e 56º do Código do Trabalho Este pedido urgente tem como objetivo de fazer cumprir e honrar as minhas responsabilidades parentais e conciliar as mesmas com a minha atividade profissional.*

- 1.2.2.** *Desde abril de 2015, tenho os meus 2 filhos menores com 5 e 7 anos de idade, a residirem comigo efetivamente (por decisão judicial) e não obtenho qualquer ajuda ou contribuição por parte da mãe dos menores. O horário a que estou sujeito coloca em risco a integridade dos meus filhos, assim como o cumprimento do meu horário laboral. Um dos meus filhos iniciou o 2º ano letivo e necessita de muito apoio.*
- 1.2.3.** *O horário que solicito encarecidamente também é pelo motivo de os respetivos estabelecimentos escolares terem o horário de funcionamento das 7:30h às 19:00h. Em alternativa encontro-me disponível para ser transferido para outro serviço compatível com o horário por mim solicitado”.*
- 1.3.** Em 02.11.2016, o trabalhador veio acrescentar ao seu pedido de horário flexível, entregue no passado dia 28/10/2016, a seguinte pretensão:
- 1.3.1.** *“Desejo obter este horário flexível até os meus filhos perfazerem os 12 anos de idade, que será em meados do ano 2021 (para a ...) e 2023 para o ...”.*
- 1.4.** Em 15.11.2016, a entidade empregadora enviou ao trabalhador o despacho que indefere o pedido de horário flexível, face aos

fundamentos apresentados na informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“O trabalhador encontra-se vinculado a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*
- 1.4.2. *Sobre o requerimento a Sr<sup>a</sup>. Enf.<sup>a</sup> Supervisora pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) O Serviço de Urgência Central engloba vários setores com intervenções distintas mas com uma equipa de assistentes operacionais única.*
- 1.4.3. *Nesta data, desempenham funções neste serviço 78 assistentes operacionais, 5 dos quais com dispensa de trabalho noturno por motivos de saúde e por indicação da CITE. Para além disso 2 encontram-se de atestado prolongado.*
- 1.4.4. *Apesar do esforço feito pelo ... de dotação de assistentes operacionais neste serviço para compensar o número de elementos ausentes ou que cessaram funções nos últimos meses.*
- 1.4.5. *Sabendo antecipadamente que o mínimo de assistentes operacionais escalados por turno (manhã, tarde e noite) para assegurar a prestação de cuidados nos diferentes setores é de 28, 27 e 24 elementos respetivamente.*

- 1.4.6.** *A necessidade de afiançar todos os postos de trabalho, assegurando a segurança na prestação de cuidados aos doentes, tem exigido um esforço enorme da equipa de assistentes operacionais, com recurso a elevado número de horas extraordinárias.*
- 1.4.7.** *Pela caracterização feita da equipa; o cenário não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado.*
- 1.4.8.** *Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidades entre todos os elementos da equipa, sendo imperiosa a permanência do assistente operacional em horário por turnos para assegurar a prestação de cuidados aos doentes, não sendo possível substituí-lo no seu posto de trabalho.*
- 1.4.9.** *Por tudo o atrás referido, não nos é possível dar parecer favorável ao ora solicitado”.*
- 1.4.10.** *Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Urgência Central;*
- 1.4.11.** *Analisando o requerimento apresentado, informa-se que:*
- *O trabalhador informa o horário de trabalho semanal que pretende praticar e o prazo que pretende usufruir do regime de horário flexível, isto é, até os menores perfazerem os 12 anos de idade.*
  - *O trabalhador declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os menores”.*

- 1.5. Não consta do presente processo que o 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 atividade 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador 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 efetuar 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.** Em primeiro lugar 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”, 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.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, 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 aquele trabalhador.

### 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 pelo trabalhador 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, 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**