

PARECER N.º 158/CITE/2019

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 1007 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.03.2019, 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 12.02.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “assistente operacional com contrato de trabalho em funções públicas, a exercer funções no Serviço de Urgência deste hospital.*
 - 1.2.2. *Há já 21 anos que trabalho em regime de turnos consoante as necessidades dos serviços. Estou com horários rotativos das 8h às 14h ou das 14h às 20h.*
 - 1.2.3. *Tenho um filho com 11 anos de idade, nascido em 30-01-2008, que frequenta o 5.º ano de escolaridade, que com a minha ausência*

costuma ficar na Biblioteca da escola até que o possa ir buscar. Nos dias em que saio às 20h tenho que pedir ajuda a pais de outras crianças, o que é uma solução pontual, mas não pode ser habitual.

- 1.2.4. *O meu marido trabalha numa empresa onde faz diversas deslocações para outros Países, pelo que não pode prestar acompanhamento permanente ao nosso filho.*
- 1.2.5. *O horário de saída às 20h impede-me em absoluto de acompanhar o meu filho.*
- 1.2.6. *Venho, portanto, solicitar e agradecer que o meu horário seja ajustado de forma a que não saia mais tarde do que as 17:30, conforme artigo da Lei n.º 7/2009”.*
- 1.3. Em 26.02.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“O ... e este serviço em particular funciona 24 horas por dia durante os 365 dias por ano, sendo necessário assegurar turnos de Manhã, Tarde e Noite. O horário solicitado não permite assegurar esta tipologia de horário colidindo não só com atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de Assistentes Operacionais.*
 - 1.3.2. *O Serviço de Urgência tem uma dotação de 74 AO, sendo que atualmente existem 7 ausências prolongadas superiores 4 meses por motivos de doença e 5 colaboradores em regime de horário flexível com isenções de noites e fins de semana ao abrigo do Artigo 56.º da*

Lei 7/2019 - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

- 1.3.3. No total do ... existem mais de 70 AO com horário flexível atribuído com o mesmo enquadramento legal ou por motivos de natureza clínica.*
- 1.3.4. Avaliando a possibilidade de transferência para um serviço com horário compatível com o solicitado, faz-se notar que o ... não tem nenhum serviço com horário de funcionamento entre as 8h e as 16h. No ..., 95% dos serviços funcionam em regime de turnos durante as 24 horas, 3% em regime de turnos das 8h às 20h e os restantes 2% (3 serviços) com horário das 8h às 16h, cuja dotação de Assistentes Operacionais está completa.*
- 1.3.5. Realça-se que os colaboradores afetos aos serviços com horário das 8h às 16h apresentam na sua generalidade limitações clínicas ou têm um horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009, não permitindo a mobilidade de profissionais entre estes serviços do CHP.*
- 1.3.6. Em anexo, junta-se o horário do Serviço de Urgência relativamente ao mês de Março de 2019, realçando-se que caso seja atribuído o horário solicitado ficam por assegurar 36 horas de horas ao fim de semana e 36 horas de trabalho de Tardes. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de AO, contribuindo de forma clara para o aumento do risco clínico subjacente à prestação de trabalho de forma contínua sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores. Destaca-se ainda que os Assistentes*

Operacionais afetos ao Serviço de Urgência têm um crédito total de 720 horas.

- 1.3.7. *Face ao exposto reitera-se a total impossibilidade de atribuir o horário solicitado, manifestando deste modo a devida intenção de recusa”.*
- 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”*, 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 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 ... 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.
- 2.5. Salieta-se que, relativamente a novos 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 novos 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, 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 novos 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota a favor do parecer, no entanto consideramos que o mesmo não deve conter no n.º 1 da sua conclusão a parte final, por poder causar confusões nos destinatários e não estar no âmbito das competências da Comissão.

Nestes termos entende-se que o n.º 1 das conclusões deve terminar em “[trabalhadora com responsabilidades familiares] ...”.