

**PARECER N.º 247/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 1573 - FH/2019**

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 15.04.2019, 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 14.03.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que exerce funções de “Técnica ...”, vem requerer que lhe seja atribuído o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*
  - 1.2.2. *Sou mãe de uma menor, nascida a ...-20016, que vive em comunhão de mesa e habitação comigo.*

- 1.2.3. *Na situação atual, tenho de trabalhar muitas semanas no turno das 15h:00m às 22h:00m. Este turno não me permite prestar a assistência necessária à minha filha de forma a lhe proporcionar um equilíbrio emocional tão importante para o seu desenvolvimento físico e psíquico.*
- 1.2.4. *Pretendo que me seja atribuído horário flexível compreendido entre as 08h:00m e as 16h:00m de segunda-feira a sexta-feira, até que a minha filha complete 12 anos de idade.*
- 1.2.5. *Solicito este horário para conseguir acompanhar a minha filha e prestar-lhe cuidados que considero necessários ao seu saudável desenvolvimento”.*
- 1.3. Em 03.04.2019, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O pedido de horário flexível das 8h00 às 16h00 reúne os requisitos para ser apreciado ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que cumpre decidir se é autorizado o horário solicitado em regime de horário flexível a praticar no Serviço de ..., entre as 8h00 e as 16h00, de 2ª a 6ª feira, até a filha perfazer 12 anos de idade.*
- 1.3.2. *A Diretora do Serviço de ... emitiu informação desfavorável à prática do horário solicitado pela ... da área de ..., atendendo às características do trabalho desenvolvido. O Serviço de ... assegura sessões de ... a ... no período das 8h00 às 22h00 de 2ª a 5ª feira, ininterruptamente, e das 8h00 às 20h00 à sexta-feira, com 3 ... .*

- 1.3.3. *O trabalho diário e semanal está organizado em escalas rotativas, no sistema de roulement, por forma a garantir a execução de sessões de tratamentos de ..., estando contemplada sobreposição de turnos para assegurar a “transferência de cuidados”.*
- 1.3.4. *O regime de roulement está distribuído por turnos, tendo cada um dos... aprovados um conjunto de horários, por forma a poderem conciliar a sua atividade profissional, enquanto técnicos de saúde, com a sua vida familiar:*
- das 8h00 às 15h00;
  - das 9h00 às 16h00;
  - das 10h00 às 17h00;
  - das 13h00 às 20h00;
  - das 15h00 às 22h00.
- 1.3.5. *É da responsabilidade do... com funções de coordenação, garantir a rotatividade dos colaboradores de acordo com as necessidades do serviço e o interesse dos próprios, tendo subjacente a garantia do princípio da equidade.*
- 1.3.6. *Atualmente, o número de... do Serviço de ... é de 25. À data, há 3 técnicas que se encontram a amamentar e que, por isso, não asseguram os tratamentos por questões de ....*
- 1.3.7. *Para além disso, há uma técnica que goza de regime de horário flexível, desde novembro de 2018, mãe de menor que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, constituindo uma família monoparental. Há ainda, no momento, duas técnicas ausentes para gozo de Licença parental.*

- 1.3.8. *É do conhecimento público que o ..., tal como os restantes ..., não tem autonomia de contratação de trabalhadores e apenas pode ver autorizadas substituições de ausências de colaboradores em regime de contrato individual de trabalho superiores a 120 dias e desde que devidamente instruídas para eventual subsequente autorização da tutela. Estes pedidos, quando deferidos, são apenas para colmatar os períodos de ausência previstos.*
- 1.3.9. *De referir, por relevante, que a situação de carência de recursos humanos agravou-se com a passagem do período normal de trabalho das 40 horas para as 35 horas semanais, sendo significativa a redução do número de horas mensais de trabalho disponíveis.*
- 1.3.10. *Acresce ao exposto a necessidade de garantir os tratamentos de ... aos ... dentro dos tempos máximos de resposta garantidos - 15 dias após a respetiva indicação clínica, pelo reconhecido impacto que o incumprimento desse tempo pode ter no sucesso da abordagem terapêutica e na sobrevivência dos doentes.*
- 1.3.11. *Nestes termos, a autorização do presente pedido põe em causa a garantia da prossecução de necessidades imperiosas de relevante interesse público, a que se encontra obrigado o serviço de ..., não podendo a colaboradora ser dispensada da realização do horário de trabalho em roulement. Acresce que o ... não tem autonomia de contratação de colaborador que possa colmatar as necessidades que ficam por satisfazer nesses períodos diários”.*
- 1.4. Em 08.04.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Reitero o meu pedido, de forma a conseguir conciliar a atividade profissional com a vida familiar e acrescento que discordo com a fundamentação que é dada à intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, pelas seguintes razões:*
- 1.4.2. *Apesar dos técnicos ... terem vários horários aprovados, o Serviço de ... tem-se organizado da seguinte forma:*
- De 2ª a 5ª feira*
- 1º turno — das 08:00h às 15:00h*
- 2º turno — das 15:00h às 22:00h*
- 6ª feira*
- 1º turno — das 08:00h às 15:00h*
- 2º turno — das 13:00h às 20:00h*
- 1.4.3. *O Serviço de ... tem atualmente 25 técnicos. Destes, 2 estão ausentes por gozo de licença parental, 3 técnicas encontram-se a amamentar e por isso não asseguram os tratamentos e os outros 20 asseguram os tratamentos. Destes 20 técnicos, 3 técnicas tem horário flexível estando fixas no 1º turno, 2 técnicas estão fixas no 2º turno e 15 técnicos estão em rotatividade pelos 2 turnos.*
- 1.4.4. *O serviço tem então estado organizado do seguinte modo:*
- 1ª turno — 12 técnicos ( 9 em rotatividade e 3 fixos)*
- 2º turno — 8 técnicos (6 em rotatividade e 2 fixos)*
- 1.4.5. *Se for autorizado o horário flexível por mim requerido, ficarão 14 técnicos em rotatividade, 4 técnicos fixos no 1º turno e 2 técnicas fixas no 2º turno.*
- 1º turno — 12 técnicos (8 em rotatividade e 4 fixos)*

*2º turno —8 técnicos (6 em rotatividade e 2 fixos)*

- 1.4.6. Como se evidencia o Serviço continuará a funcionar o mesmo número de horas com o mesmo número de técnicos por turno (12 técnicos no 1º turno e 8 técnicos no 2º turno).*
- 1.4.7. Continuará a existir o número necessário de técnicos para assegurar o 2º turno.*
- 1.4.8. Com a autorização do meu pedido de horário flexível, a única alteração que ocorre é que deixam de ser 15 técnicos em rotatividade para passar a ser 14 e deixam de ser 3 técnicos fixos no 1º turno para passar a ser 4.*
- 1.4.9. Por tudo isto, não entendo que, com a autorização do meu pedido de horário flexível, fiquem por satisfazer necessidades em qualquer dos turnos ou que torne necessário a contratação de mais colaboradores.*
- 1.4.10. Também não compreendo a fundamentação no que se refere a necessidades imperiosas, visto que o Serviço continuará a trabalhar o mesmo número de horas com o mesmo número de técnicos por turno”.*

## **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 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.
- 2.5. Saliencia-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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, 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, 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 aprova o presente projeto de parecer no entanto considera o ponto 2.5. do referido parecer deve ser retirado, porquanto o seu conteúdo só provoca eventualmente confusão nos destinatários, o que é contrário aos fins prosseguidos pela Comissão”.*

