

PARECER n.º 317/CITE/2020

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 2944-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.06.2020, 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 recebido pela entidade empregadora em 09.06.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A exercer funções de ..., no Serviço ..., na referida instituição, vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, enquanto vigorar o seu contrato de trabalho no seguinte horário de trabalho:*

- 1.2.2.** *Das 8h00 às 13h00 (Manhã) e das 14h00 às 16h00 (Tarde), com Período para intervalo de descanso diário: Das 13h00 às 14h00.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3.** Em 18.06.2020, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, relativamente ao pedido de horário da trabalhadora: *“Indeferido de acordo com o parecer em anexo”,* que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *Ao atribuir o horário pretendido e de acordo com o que é explanado pelo Sr. ... do respetivo serviço (em mail anexo), esta ... foi contratada no âmbito Covid para apoiar o ... na resposta adequada e atempada das necessidades dos doentes que permanecem neste ... durante as 24h. Realça-se que este serviço é fundamental para o bom funcionamento de todo o ..., pois promove a adequação de todos os ... indicados para os doentes. A substituição desta profissional não é possível ser feita, por outro e qualquer ... de um outro serviço. A diferenciação de tarefas aqui praticadas é um pressuposto de qualidade.*
- 1.3.2.** *A referida ... iniciou funções neste ... em abril e o contrato é de 4 meses, sendo que, termina em agosto. No momento da contratação foi-lhe referido a necessidade de realização de turnos, de forma a darmos uma resposta ajustada à pandemia Covid-19.*
- 1.3.3.** *Ao ser atribuído o horário pretendido, ficam, portanto, a descoberto, vários turnos destacados nos próximos meses, para os quais não temos*

*..., para escalar. Realço o facto que nestes turnos não existem outros
..., devidamente integrados e disponíveis, que desempenhem atos
semelhantes e que cumpram os turnos de forma a garantir os mínimos
de segurança nas tarefas aqui executadas, colocando em risco a
eficiência dos mesmos.*

1.3.4. *De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os
trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos
de cumprimento legal na elaboração de horário onde temos de
atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos
trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias
consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a não
causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos
direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, solicito
em reunião de Conselho de Administração, o-indeferimento do
solicitado. De forma a que não haja discriminação pela idade e pela
oportunidade, proponho que a ... em causa, articule-se
planeadamente com a respetiva Chefia de forma a solicitar o
pretendido mensalmente e sempre que possível, numa perspetiva de
conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que
possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em
sistema de rotatividade com os restantes colegas, de forma a
promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não
desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do
cumprimento mínimo na elaboração de horários rotativas e de forma
a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos
doentes deste serviço em particular.*

1.3.5. *Em respeito aos pareceres do respetivo responsável, à qual a profissional está afeta, solicito o indeferimento do solicitado, sendo que a decisão final será tomada em sede de reunião de CA”.*

1.4. Em 22.06.2020, a trabalhadora requerente tomou conhecimento da citada deliberação do CA e apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte.

1.4.1. *“Confirmo a receção do email. Não concordando com a decisão, pois não tenho a quem deixar as minhas filhas quando estou escalada para lazer sábados e feriados. Eu sei plenamente que quando entrei sabia o horário que ia fazer mas na altura o meu marido estava desempregado, agora arranjou emprego há uma semana e trabalha de segunda a domingo das 8h às 20h apenas tem uma folga semanal que é às quartas-feiras.*

1.4.2. *Não sei se existem lugares na área ... cá no ... podendo haver troca, pois a minha formação é ... aguardo nova resposta”.*

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.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. Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que mostram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, uma vez que *o ... contratou esta trabalhadora como ... para o seu Serviço de ..., tendo iniciado funções, em abril, sendo o contrato é de 4 meses, terminando em agosto. No momento da contratação foi referido à trabalhadora a necessidade de realização de turnos, de forma a darmos uma resposta ajustada à pandemia Covid-19.*

2.6. Segundo o CA o Serviço ... *“é fundamental para o bom funcionamento de todo o ..., pois promove a adequação de todos os ... indicados para os doentes. A substituição desta profissional não é possível ser feita, por outro e qualquer ... de um outro serviço. A diferenciação de tarefas aqui praticadas é um pressuposto de qualidade”.*

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO EM 08 DE JULHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**