

PARECER N.º 508/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 4401-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.09.2020, 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 flexível de 04.09.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que está a exercer funções de ... no Serviço ..., e vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestar assistência a filha com 9 anos de idade.
 - 1.2.2. Em virtude dos turnos da tarde não serem compatíveis com os horários praticados na Escola da sua filha e pelo facto do pai ser ... a trabalhar

em regime de horário por turnos rotativos e por não ter apoio familiar contínuo, vem solicitar um horário que *“não inclua turnos das 14:00 às 20:00 horas, de segunda a sexta feira, podendo realizar todos os outros turnos”, “a partir do dia 1 de outubro de 2020”*.

1.2.3. Declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

1.3. Em 10.09.2020, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, que foi notificada a 16.09.2020, *de acordo com o parecer da Sr^a. ... e pareceres anexos*, que referem, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“No serviço de ..., a tipologia de horário é essencialmente diurna, visto que, as ... são maioritariamente programadas e realizadas durante o período diurno.*

1.3.2. *A Chefia do serviço em análise, já se demonstrou completamente disponível de forma a que os turnos de ambos os progenitores, sejam atempadamente articulados e programados de forma a que o menor sejam sempre acompanhado.*

1.3.3. *Encontramo-nos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Infelizmente tivemos cerca de 200 profissionais infetados, situação que causou uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Existem muitos doentes não Covid que viram as suas necessidades em termos de cuidados de saúde suspensas e que*

neste momento, devemos promover com celeridade boas respostas assistenciais. Varias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais ... Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de ... e constituída por ... que demoram em média um ano e meio a estarem bem preparados a prestar cuidados em atividades ... complexas e altamente diferenciadas, pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ...

- 1.3.4.** *De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr. ... em causa, articule-se planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, 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 para com os restantes colegas e 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 e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva ... e ... inerente, a qual a profissional esta afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento”.*

- 1.4.** Em 17.09.2020, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte.

- 1.4.1.** “A decisão tomada prende-se com a situação que todos vivemos no contexto de pandemia. Certa que a resposta do ... e premente a

pandemia, tendo eu vivido, desde o início essa realidade, sei também que a vida pessoal de cada um, foi também afetada.

- 1.4.2. A minha não foi exceção. Para que eu e o pai dos meus filhos estivéssemos tranquilos relativamente à saúde das crianças e totalmente disponíveis para o dever de responder como profissionais desta instituição, decidimos isolá-las a 70 km de distância de nós.
- 1.4.3. Certo que não se avizinham tempos fáceis e com a certeza que não poderemos estar tanto tempo afastados, tomei a decisão de ser eu a acompanhá-los na vida escolar.
- 1.4.4. O facto de o pedido de horário flexível ser feito por mim, não foi sem reflexão. Sou eu a encarregada de educação dos menores, sou eu que acompanha os seus estudos, e sou eu que tenho melhor capacidade de comunicação e resolução das questões referentes ao ensino e educação dos menores.
- 1.4.5. Assim, a resolução do conselho de administração referente ao meu pedido não está de forma alguma adequada às minhas necessidades, pelo que continuo a necessitar e a pretender utilizar a modalidade de horário flexível que a lei me permite”.

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.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.º4 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 ...
- 2.5. 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.

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
- 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 EM 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.