

PARECER N.º 254/CITE/2021

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 1289-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.05.2021, a CITE recebeu da ..., 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 06.04.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *" Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, ..., nascido a 01/11/2012, e de acordo com o Artigo 56.º/57.º do Código do Trabalho, venho por este meio pedir a flexibilidade de Horário.*
 - 1.2.2. *Início de Trabalho às 8h20, pausa para hora de almoço das 13h às 13h30 e saída às 16h50, desta forma realizarei as 8 horas normais de trabalho diário".*

- 1.3. Em 21.04.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Como é do seu conhecimento, e decorre do contrato celebrado com V. Ex.a, foi contratada para o exercício de funções de administrativa, no âmbito do contrato de aquisição de serviços de ... celebrado entre a entidade empregadora e o ..., nos termos do qual a empresa presta os serviços contratados nas instalações dos serviços de ... do referido ...*
- 1.3.2. *Nessa conformidade, o local de trabalho de V. Ex.a encontra-se nos serviços de ... do referido Centro Hospitalar na Unidade de ...*
- 1.3.3. *Ainda de acordo com o contrato celebrado entre a empresa e o Centro Hospitalar, aquela encontra-se obrigada a garantir o funcionamento do serviço durante as 24 horas do dia, bem como se encontra obrigada a garantir os tempos de resposta para a disponibilização dos ... contratualmente fixados, sob pena de aplicação de penalidades contratuais.*
- 1.3.4. *No âmbito do referido serviço, constituem funções de V. Ex.a.:*
- *Realizar o trabalho administrativo;*
 - *Receber doentes, dar a documentação para assinar;*
 - *Receber todas as requisições de exames e inseri-las no ...;*
 - *Atender o telefone;*
 - *Gravar cd's;*
 - *Transferir sempre os doentes dependentes e independentes da maca/cama para a ...;*
 - *Apoiar o técnico;*
 - *Realizar a limpeza da sala de ...;*

- *Ser responsável pelo material clínico/administrativo do serviço, fazendo o pedido de material sempre que haja risco de rutura de stock, nunca deixando que o material indispensável à realização de exames se esgote;*
- *Rececionar o material e fazer a devida reposição na sala da administrativa, dos técnicos e na sala da ...;*
- *Realizar mensalmente o inventario do material clínico bem como o devido registo em Excel de todo o material pedido e recebido.*

1.3.5. *Como é do seu conhecimento ao identificado serviço encontram-se afetos apenas mais 5 (cinco) trabalhadores, todos eles Técnicos de ..., sendo V. Exa. a única trabalhadora com a categoria profissional de ... e, como tal, a única trabalhadora a qual incumbe a realização das funções supra descritas.*

1.3.6. *O serviço de ..., pese embora funcione durante as 24 horas do dia, realiza os exames solicitados pelo internamento e pela consulta externa no horário compreendido entre as 8h00 e as 17h00, horário este definido para atendimento ao público, com pausa entre as 13h00 e as 14h00.*

1.3.7. *Nessa conformidade, no período compreendido entre as 8h00 e as 17h00, com pausa entre as 13h00 e as 14h00, regista-se o maior volume de realização de exames e o maior volume de fluxo de utentes no serviço.*

1.3.8. *Por esse motivo, e tendo em conta que os demais trabalhadores afetos ao serviço são os técnicos de ..., que deverão encontrar-se a proceder aos exames e que, atento o maior volume de exames a realizar durante aquele período, se vem totalmente impossibilitados de realizar quaisquer outras tarefas, é absolutamente indispensável a presença de*

V. Exa. no serviço, no período entre as 8h00 e as 17h00, atentas as funções que lhe estão adstritas e que apenas à ... caberá realizar.

1.3.9. *Tendo em conta que V. Exa. é a única trabalhadora afeta ao serviço que detém a categoria funcional de ..., não dispõe a empregadora, de qualquer trabalhador que possa substituí-la no horário compreendido entre as 8h00 e as 8h30 da manhã e as 16h30 e 17h00 da tarde.*

1.3.10. *Por todo o exposto, verifica-se que atentas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço e a impossibilidade de se proceder à sua substituição, e intenção da empregadora, recusar o pedido formulado, com os fundamentos supra explanados”.*

1.4. Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora ao seu pedido de horário flexível.

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.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/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”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. Na verdade, 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 da empresa.

- 2.5. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora com *"início às 8h20, pausa para hora de almoço das 13h às 13h30 e saída às 16h50" está fora do horário "do serviço de ..., pese embora funcione durante as 24 horas do dia, realiza os exames solicitados pelo internamento e pela consulta externa no horário compreendido entre as 8h00 e as 17h00, horário este definido para atendimento ao público, com pausa entre as 13h00 e as 14h00"*, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, dado *"não dispor de qualquer trabalhador que possa substituí-la no horário compreendido entre as 8h00 e as 8h30 da manhã e as 16h30 e 17h00 da tarde"*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., 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, 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 27 DE MAIO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.