

PARECER N.º 359/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 1885 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.06.2021, 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 08.06.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que "*exerce funções de enfermeira no Serviço de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, até 26.08.2032 com o horário de trabalho abrangente das 08:00 horas as 15:00 horas de 2º feira a 6º feira, em dias uteis.*

- 1.2.2. *Acresce a continuação do atual horário de amamentação, durante o período contemplado na lei.*
- 1.2.3. *Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3. O Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora deliberou, indeferir o pedido de horário flexível da trabalhadora, *de acordo com o parecer da Sr^a. Enfermeira Diretora, que, lhe foi comunicado em 21.06.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.3.1. *“A requerente já usufrui do horário de manhãs, sendo que, ao ser atribuído o horário solicitado, não cumpre as horas totais contratualizadas com este ... A tipologia de horário para o turno da manhã, instituído no ... e regulamentado em Regulamento de horários é das 8h as 14h30. O que pretende é passar a desempenhar funções das 8h as 15h, sendo que, este regime de horário não está regularizado em Manual de Horários em vigor.*
- 1.3.2. *Encontramo-nos ainda numa fase exigente 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.*
- 1.3.3. *Varias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de enfermagem. Realça-se que este serviço ..., presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de enfermagem é constituída por enfermeiros que estão completamente treinados e integrados nas atividades assistências perante o doente com Covid-19.*

- 1.3.4. *Neste momento é o único serviço que tem e que acolhe esta tipologia de doentes, sendo que a substituição desta profissional não pode ser feita de forma imediata nem por outros ou quaisquer enfermeiros generalistas.*
- 1.3.5. *Para que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr.^a Enfermeira 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 Chefia de Enfermagem e ... inerente, a qual a profissional esta afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento”.*
- 1.4. Em 24.06.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Vem por este meio contra-argumentar a decisão de indeferimento do pedido de horário flexível, uma vez que se mantém a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 a nos.*

- 1.4.2. *Assim de forma que o Serviço possa comportar o meu pedido de horário flexível, proponho: até que a referida menor complete 12 anos de idade, que me seja concedido o horário flexível de trabalho de segunda a sexta-feira, em dias úteis, entre as 08h e as 14h30 e até 4 dias uteis mensais (quarta ou quinta-feira) entre as 08h e as 20h30; que deverá ser fixado/elaborado por V. Exas., ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.*

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 atividade 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/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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*”, 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, com as alterações constantes da sua apreciação, 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 e, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, com as alterações constantes da apreciação apresentada 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 21 DE JULHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.