

PARECER N.º 628/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 2836 - FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 02.11.2021, 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 27.09.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que é "..., vem ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer horário flexível de Segunda a Sexta das 8h30 às 16h30, de forma a perfazer as 40h semanais, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.2.2. *Sou mãe de uma menina menor, nascida a 30 de outubro de 2017.*

- 1.2.3. *Faz parte do meu agregado familiar a filha menor e o meu marido, progenitor da mesma, que se encontra a trabalhar em regime de horário rotativo.*
- 1.2.4. *Ora necessito de assistir a minha filha quer de manhã na sua entrega, quer á tarde para a ir buscar, assim o horário requerido me permitirá conciliar o horário escolar como horário laboral por forma a prover às necessidades de acompanhamento da minha filha menor de 12 anos.*
- 1.2.5. *Pretendo manter o horário flexível acima referido até aos 12 anos da minha filha”.*
- 1.3. Em 15.10.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Tendo presente o requerimento por si subscrito através do qual solicitou a atribuição de horário flexível, rececionado nos nossos serviços no dia 28-09-2021 e tendo presente o seu teor, informamos V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, pelos seguintes fundamentos:*
- 1.3.2. *No seu requerimento, V. Exa. não indicou a data para início do pretendido horário flexível, bem como não declarou expressamente que reside com a menor em comunhão de mesa e habitação. Por outro lado, do seu pedido verifica-se que a mesma também não indicou qual o período para intervalo de descanso ou que pretende trabalhar em regime de laboração contínua; suscitando-se, por conseguinte, dúvidas quanto ao sentido do seu pedido,*

nomeadamente por incumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C. Trabalho.

- 1.3.3. Não obstante o exposto, acresce o seguinte: V. Exa. exerce funções como ..., integrando uma equipa de 4 ... nessa mesma unidade com 100 doentes. Pelo que os recursos humanos se afiguram escassos e insuficientes atendendo ao elevado número de pacientes.*
- 1.3.4. Ora, o trabalho da citada equipa inicia-se pelas 09h00 da manhã, tendo em conta as rotinas dos utentes internados, nomeadamente de higiene e alimentação. Sendo que, tal trabalho encontra-se dividido em dois turnos compostos, cada um, por 2 ..., isto é, um turno que labora das 09h00 às 17h00 e outro turno que labora das 11h00 às 19h00.*
- 1.3.5. Assim, por razões imperiosas ao bom funcionamento do serviço que diariamente trabalha com 100 doentes bastante debilitados, ao que acresce o princípio da igualdade entre as quatro trabalhadoras adstritas à UCC que também têm que assegurar as respetivas responsabilidades parentais, V. Exa. encontra-se alocada ao turno das 11h00 às 19h00.*
- 1.3.6. Ademais, o pedido por si subscrito não se enquadra nos horários praticados no serviço, nem nos turnos existentes na UCC, onde V. Exa. desempenha funções, uma vez que solicitou iniciar a sua atividade diária às 08h30 e terminar às 16h30, sem indicação de pausa para refeição, sendo que a entidade empregadora dispõe na UCC de dois turnos e em nenhum deles o trabalho se inicia às 08h30 e termina às 16h30.*

- 1.3.7. *Por fim, informa-se igualmente que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço de ..., atentos os acima aduzidos motivos que inviabilizam o normal e regular funcionamento do serviço.*
- 1.3.8. *Assim e face aos fundamentos acima exposto, é intenção da Fundação recusar o pedido de horário flexível por si apresentado”.*
- 1.4. Em 25.10.2021, a trabalhadora requerente, através do seu advogado, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“O certo é que, a trabalhadora declarou no requerimento que o seu agregado familiar é composto por si, pela filha e pelo marido, o que pressupõe a comunhão de mesa e habitação.*
- 1.4.2. *E apesar de não ter indicado, expressamente, para quando pretendia o início da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a verdade é que, se subentende do pedido, que a intenção da trabalhadora é que o regime de horário flexível se inicie de imediato, logo que cumpridos os trâmites legais, pois as necessidades de assistência à filha menor são atuais e prementes.*
- 1.4.3. *Sendo certo que, nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 1 do Código do Trabalho, deve o pedido ser apresentado com a antecedência de 30 dias, Donde resulta que, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, salvo indicação expressa de outro prazo pelo requerente, deve iniciar-se 30 dias após a apresentação do pedido.*

- 1.4.4. *Do mesmo modo, apesar de não ter indicado expressamente que pretende trabalhar em regime de laboração contínua, do pedido resulta implícito que a trabalhadora, ao requerer o “horário flexível de Segunda a Sexta das 8h30 às 16h30”, pretende adotar o regime de laboração contínua.*
- 1.4.5. *Limitam-se V. Exas. a alegar, de modo vago e impreciso, que a UCC do Hospital conta com 4 ... ao serviço, aonde supostamente são tratados diariamente 100 doentes, pelo que os recursos humanos se afiguram escassos e insuficientes, atendendo ao elevado número de pacientes.*
- 1.4.6. *Acontece que, não se mostram minimamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, as quais, ademais, a trabalhadora não reconhece nem aceita.*
- 1.4.7. *Pois que, a título de exemplo, importa dizer que a ... não faz o horário completo na UCC, estando a fazer um horário das 08:00h às 14:00h, num total de 30 horas semanais.*
- 1.4.8. *Ademais, se os recursos humanos são escassos e insuficientes, compete então à Direção do Hospital reforçar os quadros da UCC, mediante a contratação de mais terapeutas ocupacionais, o que não fez mesmo depois da saída da ... e da incapacidade para o trabalho por baixa médica da trabalhadora requerente desde o dia 11 de outubro, não podendo o Hospital querer suprir as supostas insuficiências de pessoal à custa da negação dos direitos dos trabalhadores relativos à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

- 1.4.9. *Com efeito, face ao teor da vossa comunicação, não é possível aferir que qualquer outra das ... afetas ao serviço tenha solicitado a elaboração de horário flexível para conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.*
- 1.4.10. *Pelo contrário, sabe a trabalhadora que, as ..., ... e ... não têm filhos, não preenchendo por isso o pressuposto de que depende o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.11. *Por fim, quanto ao horário solicitado pela trabalhadora, não se aceita a vossa argumentação, não sendo verdade que apenas existam dois horários/turnos na UCC.*
- 1.4.12. *Na realidade, a ... pratica o horário das 08:00h às 16:00h, com 40h semanais, enquanto que a ... pratica o horário das 08:00h às 14:00h, ambas em regime de laboração contínua, o que demonstra bem que o horário pretendido pela trabalhadora requerente é perfeitamente viável”.*

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, 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, apesar de apresentar razões que poderiam 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 Hospital não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, e face à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., 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, 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 23 DE NOVEMBRO 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.