

PARECER N.º 630/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 2857 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.11.2021, 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 18.10.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é "Auxiliar de ... a prestar serviço no ..., mais concretamente, na Unidade de ..., venho por este meio expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.2. *O meu filho tem 9 anos de idade, e foi-lhe diagnosticado em 2018 a doença crónica ..., doença essa que requer muitos cuidados e vigilância constante, tendo eu mesma tido formação para saber como atuar em diversas situações.*

- 1.2.3. *Resido em comunhão de mesa e habitação como meu filho, unicamente, uma vez que o meu marido trabalha fora do país.*
- 1.2.4. *Desta forma, venho solicitar a V. Exas., a flexibilidade do meu horário de trabalho ao abrigo da parentalidade, tendo preferência para trabalhar no turno da manhã de segunda-feira a sexta-feira (três dias por semana das 8h as 14h30 e dois dias das 8h as 16h para perfazer um total de 35h semanais), não me é possível de forma nenhuma realizar tardes até às 20h, realizar noites e trabalhar aos fins-de-semana pois não tenho onde deixar o meu filho.*
- 1.2.5. *Assim sendo, não posso deixar de referir que a nível pessoal, familiar e até mesmo profissional, tem sido tempos muito difíceis e por vezes, exaustivos, não tendo outra hipótese se não formalizar este pedido e visto que estou grata desde já pela vossa atenção.*
- 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 29.10.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A profissional acima referenciada, pelo respeito às suas necessidades de vida pessoal e no âmbito da proteção da parentalidade, tem tido o seu Plano Mensal de Trabalho de acordo e em articulação prévia com as suas necessidades, de forma a proteger o menor agora evocado. A profissional requer fazer um horário de 2^a a 6^a feira das 8h00 as 14h30, que não perfaz a totalidade das horas contratualizadas, e disponibiliza-se para realizar em dois dias o turno das 8h as 16h sendo esta tipologia de turno inexistente de acordo com*

o regulamento de horários (aprovado pelo Conselho de Administração do Centro Hospitalar) em turnos rotativos aplicados aos Assistentes Operacionais. Em suma, das 8h as 14h30 não perfaz o tempo de atividade contratualizado, e fazer das 8h as 16h mesmo que em dois dias, iria exigir que nesses dias, outros colegas a viessem substituir as 16h e vissem todo o seu rouletman e esquema rotativo de horário a ser minorizado, porque a colaboradora tinha de cumprir as suas horas contratuais.

1.3.2. *Também se acrescenta o seguinte facto: ao lhe ser atribuído a tipologia de horário de 2ª a 6ª feira das 8h00 as 14h30, surgem turnos a descoberto que se identificam no anexo a este parecer, nomeadamente:*

- no dia 2 de novembro, turno da tarde;*
- no dia 6 de novembro, no turno da noite;*
- nos dias 11 e 12 do mesmo mês, no turno da tarde;*
- no dia 14 de novembro, no turno da tarde;*
- nos dias 19 e 20 no turno da tarde;*
- e no dia 27 e dia 30 também no dia da tarde (turnos a cor vermelho).*

1.3.3. *Desta forma, e na tentativa de colmatar os turnos a descoberto, mais indico que os restantes colaboradores mesmo neste cenário, já ultrapassam as 35 horas semanais de trabalho profissional, um deles tem provas de avaliação de processo formativo, e não existem outros profissionais que no imediato estejam habilitados para desempenhar funções num serviço de internamento que já é altamente diferenciado, pois cuida da reabilitação de doentes que tiveram um ... Todos as restantes excedem as suas horas laborais de atividade e se*

vierem trabalhar para colmatar estes turnos a descoberto, não vão ter pelo menos um dia em descanso semanal legítimo.

- 1.3.4.** *Para além deste parecer, segue em anexo os pareceres da Chefia direta da colaboradora que propõem o indeferimento. Na fase em que nos encontramos, onde se vive ainda um estado de calamidade na saúde pública, onde o inverno vai exigir um novo esforço por parte de todos os colaboradores é necessário que todos assumam as suas responsabilidades no exercício das suas profissões. Acrescenta-se a informação que os postos de trabalho para esta tipologia de horário já estão todos preenchidos, pelo que seria impossível proceder a mobilidade da colaboradora. Não apenas um dos turnos solicitados não existe, e por esse motivo é impraticável a sua implementação (alerto que a criação ou mudança da tipologia de horário deve encetar o envolvimento de todos os profissionais e instancias sindicais).*
- 1.3.5.** *Mais se acrescenta que se potencialmente, num futuro próximo, a profissional for deslocada para um outro serviço (numa ótica de ajuste/relocação de recursos afetos as necessidades dos doentes em diferentes serviços), assim como todos os restantes profissionais, com semelhantes necessidades de conciliação familiar, num momento de necessidade imperiosa de funcionamento e de forma a colmatar turnos a descoberto, podem usufruir na medida do possível, em regime de rotatividade, desse direito laboral. A atribuição deste tipo de horário a esta profissional acarreta desgaste nos restantes profissionais, que não devem ficar com turnos em acumulação, sem folgas, sem descansos, para permitir que esta profissional, usufrua em pleno dos seus direitos laborais”.*

- 1.4. Em 03.11.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Acuso a receção do e-mail relativamente ao pedido de flexibilidade de horário requerido e que para minha perplexidade foi indeferido.*
- 1.4.2. *No que concerne ao indeferimento do pedido, demonstro o meu total desacordo, uma vez que estão reunidos todos os critérios para usufruir da flexibilidade de horário, como previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho.*
- 1.4.3. *Realço ainda que, de acordo com as justificações apresentadas para recusa de pedido, gostaria ainda de referir que o horário por mim proposto, é um horário que se realiza com frequência no serviço sem prejuízo do mesmo e, tendo eu mesma já o praticado (como horário que junto em anexo).*
- 1.4.4. *Não obstante do conhecimento par parte da entidade patronal da comunhão de mesa e habitação entre mim e o meu filho, poderei fazer prova do mesmo se assim for necessário.*
- 1.4.5. *Reitero a imperiosa necessidade da flexibilidade de horário solicitado para me ser possível cuidar devidamente do meu filho”.*

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.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, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, alegando que o horário pretendido pela trabalhadora deixa a descoberto alguns turnos do mês de novembro, não refere quais e quantas horas desses turnos ficam a descoberto, face aos meios humanos necessários e disponíveis no serviço em causa.

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 ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço em causa do centro hospitalar.
- 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 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.