

PARECER N.º 69/CITE/2022

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 3165 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.12.2021, 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 24.11.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Como "funcionária da instituição, com a categoria de Auxiliar de ..., vem expor e solicitar ao abrigo do Artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), o seguinte:*
 - 1.2.2. *Têm dois filhos menores, com idades de 7 anos e de 9 anos, que frequentam a escola, cujo o horário, em época escolar, inicia às 8h30 e termina às 17h00, conforme se pode verificar na declaração emitida pelo estabelecimento de ensino.*

- 1.2.3. *O cônjuge vai na data de 17 de janeiro emigrar, pelo que deixará de estar presente para apoio familiar, anexando-se o bilhete do avião, e a declaração da entidade onde irá prestar trabalho.*
- 1.2.4. *Mais se informa, que não existe mais nenhum familiar que me possa substituir.*
- 1.2.5. *O horário ora proposto é ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do CT: De Segunda-feira a Sexta-feira (dias úteis), com entrada às 8:50 h e saída às 16:50 h, na mesma topologia de horário atualmente praticado, com início a partir do dia 18 de janeiro”.*
- 1.3. Em 14.12.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção do seu pedido de horário flexível a 25 de novembro de 2021, entregue em mão no Departamento de Recursos Humanos, ao qual cumpre-nos informar a intenção de recusa, com base em exigências imperiosas de funcionamento do sector da Unidade de Cuidados Continuados Integrados onde desempenha as suas funções de Auxiliar de ..., assente nos seguintes factos:*
- 1.3.2. *Segundo alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º Código de Trabalho, V. Exa. deveria ter anexado ao pedido de trabalho em regime de horário flexível urna declaração da qual conste o que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, tal não ocorreu, assim como, até à presente data, não apresentou nos Recursos Humanos, declaração da entidade onde o seu marido irá prestar trabalho conforme indicado no ofício.*

- 1.3.3. *O quadro de pessoal do grupo profissional de Auxiliares de ... (...), a que V. Exa. pertence, é composto por 16 elementos do sexo feminino, sendo que atualmente encontram-se dois elementos por baixa médica prolongada, tendo sido ambas substituídas temporariamente até ao regresso das mesmas, porém, quando regressarem ao serviço acresce a existência de uma trabalhadora com redução de horário por dispensa de amamentação e provavelmente, trabalho noturno e outra trabalhadora com indicação clínica (Medicina do Trabalho) para não prestar trabalho noturno e manipular cargas acima de 5kg;*
- 1.3.4. *Acresce existência de uma Trabalhadora ao abrigo de estatuto trabalhador estudante, o que obriga a instituição, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho da trabalhadora estudante de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;*
- 1.3.5. *Acresce ainda existência de um Trabalhadora, com um filho menor, a quem se tem permitido, que realize maioritariamente o turno das 08h00 às 16h00, mas a mesma tem disponibilidade para trabalhar sábados, domingos e feriados, e ocasionalmente realizar turnos (tarde e noites) quando necessário para serviço de modo a conciliar os turnos de trabalho com a vida familiar;*
- 1.3.6. *Quanto à natureza da organização do trabalho do grupo profissional ..., consta legalmente previsto e regulamentada no Acordo coletivo entre ... e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros, BTE n.º 38 de 15/10/2016, uma carga horária de 40 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, sendo praticadas os seguintes horários no grupo profissional onde esta inserida: 08h00 às 16h00. 16h00 às 24h00 e das*

24h00 às 08h00, de segunda-feira a domingo, incluído feriados por ser uma Unidade de Cuidados Continuados Integrados.

- 1.3.7. De acordo com a sua proposta, pressupõe a sua intenção de fixar um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, para além colocar em causa a conciliação da vida familiar das demais trabalhadoras do serviço e organização do horário de serviço.*
- 1.3.8. O horário com entrada as 08h50m e saída às 16h50, compromete o normal funcionamento do grupo profissional ... e serviço, visto que é prestada a higiene aos nossos utentes entre às 07h00 e as 08h00, o que atrasará os banhos, que por sua vez poderá atrasar o início das atividades de reabilitação dos utentes, para além de que, às 08h00 é realizada a passagem de turno do grupo profissional ..., o que por conseguinte compromete informações relevantes sobre o serviço ou utente por parte dos colegas;*
- 1.3.9. Depreende-se do seu pedido que pretende prestar trabalho apenas em dias úteis, excluindo sábado, domingos e feriados. Em caso coincidir feriados entre os dias da semana (segunda-feira a sexta-feira), haveria uma redução da carga semanal, não cumprindo o correspondente período normal de trabalho semanal (40 horas semanais) conforme está contratualmente obrigada.*
- 1.3.10. Por todo o exposto, o seu pedido de trabalho em regime de horário flexível colocará em causa a organização do serviço do grupo profissional de ..., assim como os cuidados de saúde prestados de forma condigna aos utentes da Unidade de Cuidados Continuados*

Integrados e a conciliação das trabalhadoras do grupo profissional de ... com responsabilidade familiar”.

- 1.4. Em 20.12.2021, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, esclarecendo e documentando melhor as razões do seu pedido, bem como reiterando o mesmo.

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. E, 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 “*de Segunda-feira a Sexta-feira (dias úteis), com entrada às 8:50h e saída às 16:50h*”, está fora dos turnos rotativos estabelecidos na instituição, que são “*das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00 e das*

24h00 às 08h00, de segunda-feira a domingo, incluído feriados por ser uma Unidade de Cuidados Continuados Integrados”, o que impossibilita a instituição de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

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 ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

- 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 19 DE JANEIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**