

PARECER N.º 1247/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 5991 - FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 23.11.2023, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 27.10.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Sou trabalhador dessa instituição desde 2007, com a categoria profissional de Técnico de ..., sendo a minha esposa trabalhadora numa instituição privada, desde 2020, com a categoria de Assistente Administrativa.*

1.2.2. *Temos dois filhos menores, o ..., com 9 anos de idade, e a ..., com 3 anos de idade; Ambos frequentam uma Escola em ..., o ... frequenta o 1º ciclo do ensino básico, com um horário das 08:30h às 17:00h (já com prolongamento por atividades extracurriculares), enquanto a ... frequenta o Pré-Escolar, com o horário das 09:00 às 15:30.*

1.2.3. *A partir de 01 de janeiro de 2024 o horário de trabalho da ... na qual tenho centro de custos vai ser em roulement, de 12 horas diárias e em regime de turnos (apesar do limite máximo de 35h semanais contratualmente estabelecido).*

1.2.4. *O horário da minha esposa também é roulement, de 8 horas por dia, de segunda a sábado.*

1.2.5. *Fácil é de verificar a impossibilidade de conciliação dos nossos horários com os horários escolares das crianças, especialmente quando, como sucederá algumas vezes durante os dias da semana, pois os nossos horários sobrepõem-se.*

1.2.6. *Não dispomos de qualquer apoio ou auxílio familiar nos cuidados aos nossos filhos, pelo que o trabalho por turnos se revela extremamente perturbador da capacidade de transporte e acompanhamento dos mesmos, sobrepondo-se muitas vezes os nossos horários entre si e sobre o horário de encerramento dos estabelecimentos escolares, exigindo-nos um esforço sobre-humano de trocas ou atrasos no horário de trabalho, além de com isso em muito se prejudicar o nosso convívio enquanto família.*

1.2.7. *Venho solicitar, por isso, a V/ Ex^a. que, a partir do próximo dia 01 de janeiro de 2024 e até que a nossa filha ... atinja os 12 anos ou que a situação familiar se altere de modo a comportar um adequado acompanhamento dos nossos filhos, autorize que período letivo, de segunda a sexta-feira, no turno da manhã (08:00 às 20:00), evitando assim transição para o regime de horário flexível, que se adeque o meu horário de entrada ao serviço para as 09:00, compensando o tempo de serviço noutra dia útil, aos horários do estabelecimento escolares dos meus filhos.*

1.2.8. *De forma a minimizar o impacto deste pedido na organização do trabalho, a minha esposa ficará com a tarefa de ir buscar as crianças à escola nesses dias.*

1.2.9. *Em face da imposição do trabalho por turnos nessa instituição, esta é a solução possível para assegurar uma adequada conciliação da nossa vida profissional com a vida familiar, assim garantindo a nossa disponibilidade para o devido e adequado acompanhamento dos nossos filhos.*

1.3. Em 15.11.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em primeiro lugar, cumpre fazer referência ao facto de que o trabalhador requerente se encontrar integrado na carreira especial de Técnico de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.*

1.3.2. *As escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 00:00, 08:00 e 16:00 horas, ciclicamente. Ao ser concedida a entrada mais tarde, ou a saída mais cedo, criar-se-á um vazio naquele intervalo de tempo, podendo os meios ficar inoperacionais nesses períodos.*

1.3.3. *O pedido do trabalhador não se enquadra, desta forma nos tempos de organização de trabalho praticados, pela entidade empregadora.*

1.3.4. *Pelo que, numa entidade em que o trabalho, como supramencionado se desenvolve para esta categoria profissional, em turnos das 00:00 às 08:00, das 08:00 às 16:00 ou das 16:00 às 24:00 horas, ciclicamente, um pedido de alteração dos horários de entrada e saída dos turnos (elaborados mensalmente em regime de roulement) elaborado nestes termos e com este fundamento, não pode considerar-se abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.*

1.3.5. *Refere o n.º 2 do supracitado normativo legal que: “Entende-se 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.”*

1.3.6. *Os limites a que se refere a supracitada norma são fixados no número 3 do mesmo artigo. Acontece que, também no n.º 3 do artigo 56.º do CT, a competência para a elaboração do horário flexível (tendo em consideração o estipulado nas alíneas a) a d) que constam do mesmo número) é atribuída à entidade empregadora.*

1.3.7. *Novamente, referimos, ainda que a profissão da mãe/progenitora, (no anterior pedido, a declaração indicava ser como rececionista, e nesta declaração nada é dito) com todo o respeito, e sem desprimor pela mesma, não revestirá natureza de urgência comparável à do serviço prestado pelo pai/requerente.*

1.3.8. *Pelo exposto, e considerando que o trabalhador não requiere “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”, mas sim se limita a querer entrar às 08:00 e sair às 19:00, cujos horários não se compatibilizam com os horários dos turnos previstos para a carreira do trabalhador em análise, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço, (informação dos superiores hierárquicos), entendemos que a concessão do pedido em apreço, para além dessa incompatibilidade, agravaria a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade do meio de socorro em apreço (... de suporte básico de vida de ...), o que causaria forte impacto no asseguramento da missão inerente ao Instituto, ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.*

1.3.9. *Não é despidendo recordar que o ... é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema Integrado de ..., de forma a garantir aos sinistrados ou vítimas de doença súbita a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de emergência médica pré-hospitalares, tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.*

1.3.10. *Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ..., cujo pedido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra – resta-nos invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina que “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.” – situação que entendemos verificada dada a certeza de inoperacionalidade do meio em que o trabalhador opera caso o pedido viesse a ser concedido nos moldes em que foi apresentado.

1.3.11. *Pelo que nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de um trabalhador indispensável à organização, por um período de tempo que não seja efémero, apenas, e só, se poderá concluir pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado”.*

1.4. Não consta do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intensão de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.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.º2 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 artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

2.5. 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.

2.6. Na verdade, a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, ao demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa esse funcionamento, uma vez que a instituição 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 aquele trabalhador, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares do

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, 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 20 DE DEZEMBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.