

PARECER N.º 366/CITE/2015

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 1059 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.07.2015, 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, datado de 25.06.2015 e dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente, que é Assistente Operacional nesse ..., a exercer funções no serviço de Urgência Central, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.2.1.** *“O requerente tem um filho menor (...) de 10 anos de idade com doença crónica conforme relatório médico. Vive ainda o mesmo com o requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.2.** *O requerente necessita laborar apenas no turno da manhã em dias uteis, compreendido no período normal de trabalho com início às 08h e termo às 16h. Requer ainda que este direito a laborar em regime de horário de trabalho flexível, seja facultado pelo prazo de 2 anos.*
- 1.2.3.** *Serve o pedido do requerente para efeitos de acompanhamento de filho menor, devido ao mesmo ser seguido em consulta de Pedopsiquiatria no Hospital ... por um quadro Psicopatológico de Persuasão Global do Desenvolvimento, havendo a necessidade de efetuar diversas consultas periódicas com suporte terapêutico diário associado para controlo de Hiperatividade / Défice de Atenção.*
- 1.2.4.** *Assim sendo, torna-se necessário um apoio continuado e diário da criança pelo requerente em horário descrito acima, permitindo a aplicação destas mesmas medidas”.*
- 1.3.** Em 10.07.2015, a entidade empregadora enviou ao trabalhador a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O Serviço de Urgência Central funciona como é suposto 24 horas por dia e dá apoio à Urgência ... das 20h-8h nos dias úteis e 24*

horas sábados, domingos e feriados. Como refere a Sra. Enf. Supervisora da área:

- 1.3.1.1.** *“No ... os Assistentes Operacionais são distribuídos em cada turno pelos diversos postos de trabalho” com o objetivo de assegurar as diversas tarefas necessárias à prestação de cuidados aos doentes em situação de urgência e Emergência. Ainda de acordo com o referido pela Sra. Enfermeira supervisora “o número de postos de trabalho a assegurar ao longo do ano é constante, pelo que a dispensa pretendida, constitui uma sobrecarga para os restantes elementos da equipa de assistentes operacionais que teriam de assegurar as respetivos turnos em parte em horas extraordinárias. A Sra Enfermeira Supervisora salienta ainda o facto de já existirem sete destes funcionários com horário de manhãs por questões de saúde e idade, a que agrava ainda mais esta situação.”*
- 1.3.1.2.** *Por não haver possibilidade de reforçar a equipa com o número de elemento adequados, nem de proceder à sua transferência para outro serviço onde pudesse usufruir do horário pretendido e face ao parecer dado pela Sra. Enfermeira Supervisora como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido por o interesse individual dos assistentes operacionais, apesar de toda a sua legitimidade ir colidir:*
- 1.3.1.3.** *Com os direitos dos doentes a igual tratamento/cuidados nas 24 horas diárias colocando em causa a qualidade dos cuidados que*

são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes.

1.3.2. *Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, ou seja: gozo de folgas semanais, de férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana e outros.*

1.3.3. *O pedido voltará a ser equacionado logo que a dotação de assistentes operacionais do ... o permita.*

1.4. Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador 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 efetuar 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. Em primeiro lugar 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.

- 2.3.1.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.
- 2.3.2.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.
- 2.4.** 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que 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 aquele trabalhador, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.6.** Acresce que não foi respeitado o prazo de 5 dias a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, segundo o qual o trabalhador poderia apresentar uma apreciação ao fundamento da intenção de recusa, dado que o pedido de parecer entrou na CITE a 20.07.2015, último dia do referido prazo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.08.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.