

## PARECER N.º 294/CITE/2016

**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 1016 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.06.2016, 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, datado de 06.05.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de assistente operacional no Serviço de Medicina Interna, Internamento B, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem, relativamente à alteração, a partir de 3 de abril de 2016, na organização da sua escala, muito respeitosamente, junto de V. Exa, expor e requerer o seguinte:*

- 1.2.2.** *Por despacho de 30/06/2014, do Sr Presidente do Conselho de Administração foi autorizado a organização do horário em regime flexível com fundamento nos art.ºs 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, para acompanhamento do seu filho menor.*
- 1.2.3.** *Os requisitos que apresentou em 2014 continuam a ser os mesmos, porquanto o seu filho menor tem 10 anos de idade.*
- 1.2.4.** *A alteração introduzida na escala de março/abril de 2016, sendo escalada um sábado e dois domingos, situação continuada na escala de abril/maio de 2016, escalada no feriado de 25 e abril e em 2 sábados, penalizam gravemente a conciliação da sua vida profissional e familiar.*
- 1.2.5.** *Na salvaguarda do exposto, e da conseqüente conciliação da sua vida profissional e familiar que a Lei concede como proteção a progenitores com filhos menores de 12 anos, requer seja mantido e cumprido o despacho de V. Ex<sup>a</sup> de 30/06/2014”.*
- 1.3.** Efetivamente, em 21.05.2014, a trabalhadora vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho expor e requerer, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A requerente é mãe de Francisco Ferreira, com a idade de 8 anos.*

- 1.3.2.** *O filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.3.** *O seu filho frequenta neste momento a escola ... de ..., no 2.º Ano.*
- 1.3.4.** *Assim, estando o referido, dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalhos se compreenda nos dias uteis, ou seja, de segunda a sexta-feira entre as 8.00 horas e as 16.00 horas.*
- 1.3.5.** *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente, completar a idade de 12 anos, o que ocorre, em 31 de março de 2018”.*
- 1.4.** Em 23.05.2016, a entidade empregadora, através do Enf.º Diretor, refere o seguinte:
- 1.4.1.** *“O Serviço não tem condições para se manter assegurado nos termos do solicitado e conforme se demonstra cabalmente.*
- 1.4.2.** *Por sua vez, o ... detém 438 Assistentes Operacionais em regime de horário fixo e, em média, 50 horários de amamentação, totalizando 30,25% de horários deste tipo. Ora tal impede que se assegurem os turnos da tarde (16-24H) e da noite (0-8H).*

- 1.4.3.** *Nestas circunstâncias do Serviço e do ..., tem-se proposto ao CA a autorização nos termos do parecer da CITE sobre pedidos de horário flexível, que se reproduz:*
- 1.4.4.** *Recomendar ao ... que, na medida das suas possibilidades, proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) no n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos”.*
- 1.4.5.** *Se for considerado necessário, poderemos fornecer à CITE ou a quem interessar, os 105 horários do ... com evidências específicas mas idênticas.*
- 1.5.** Não consta do presente processo que a trabalhadora em causa tenha tido conhecimento dos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, pelo que, também, não consta do processo enviado à CITE, que a trabalhadora tenha apresentado a sua apreciação.

## 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... 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 aquela trabalhadora.

- 2.6.** Salienta-se que o recurso ao supracitado parecer da CITE justifica-se quando se mostram efetivas as condições de facto que lhe deram causa, o que não sucedeu no presente caso.
- 2.7.** Acresce que, ao não constar do presente processo que a trabalhadora em causa tenha tido conhecimento dos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, podemos estar perante o não cumprimento dos prazos a que aludem as alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que a ter-se verificado *“se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*, a partir dos cinco dias subseqüentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **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 ...
- 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A REPRESENTANTE DO MTSSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, ÁREA DO EMPREGO, QUE PRESIDE, A REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E OS REPRESENTANTES DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

**“A representante do MTSSS, área do emprego, que preside, a representante aa CAP e os representantes da CTP e da CIP aprovam o parecer relativo ao processo n.º 1016 – FH/2016 e entendem que no mesmo deveria constar uma parte com a redação seguinte:”**

**“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”.**