

PARECER N.º 113/CITE/2014

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 328 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.04.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR 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 28.01.2014 e dirigido ao Concelho de Administração do Centro Hospitalar do ..., a requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “exerce funções de enfermeira no Bloco Operatório do Hospital de ... e vem solicitar isenção para trabalho noturno e de fim de semana, a partir de 1 de março de 2014, ao abrigo do artigo 56.º, lei 7/2009 do Código de Trabalho”.

- 1.2.2.** “De momento e na sequência de um pedido de flexibilidade de horário estou a realizar os turnos da tarde das 13h às 19h. Porém, havendo remodelação de horários de serviço, há a possibilidade de me atribuírem trabalho noturno e de fim de semana, o que se torna incompatível com a minha vida familiar, atendendo a que tenho uma filha de 5 anos e vive unicamente comigo, tratando-se de uma família monoparental”.
- 1.3.** Em 14.03.2014, o Serviço de Gestão dos Recursos Humanos da entidade empregadora solicitou à trabalhadora a “indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º)” e “que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação (ponto i) da alínea b) do artigo 57.º)”.
- 1.4.** Em 21.03.2014, a trabalhadora requerente veio “completar informação na sequência do requerimento já efetuado em 28.01.2014, para o horário de regime flexível”.
- 1.4.1.** A trabalhadora refere ainda que “o período pretendido pela requerente é a partir do mês de abril de 2014, até ao dia 26 de janeiro de 2021, data em que completa 12 anos de idade”.
- 1.4.2.** A trabalhadora anexa certidão comprovativa de comunhão de mesa e habitação com a sua filha Ema Pinto Ramos, de 5 anos de idade.
- 1.5.** Em 01.04.2014, a entidade empregadora, através do Serviço de Gestão dos Recursos Humanos dá conhecimento à trabalhadora do despacho do Sr. Enfermeiro Diretor: “Comunique-se à requerente a

intenção de recusa por o serviço não comportar a possibilidade de ter o horário solicitado”.

1.6. Em 04.04.2014, a trabalhadora requerente refere na sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de horário flexível, que “vem reforçar o facto de viver com descendente (5 anos) em regime de família monoparental, não tendo qualquer apoio familiar e do outro progenitor”

1.6.1. A trabalhadora acrescenta que “apesar de não haver documento legal que o comprove, o outro progenitor nunca manifestou qualquer interesse pela menor, nem prestou qualquer apoio”.

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. Na verdade, a entidade empregadora refere que “o serviço não comporta a possibilidade de ter o horário solicitado”.

2.4. Com efeito, a entidade empregadora não alega quaisquer 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 a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR 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 22.º *“in fine”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 7 DE MAIO DE 2014**