

PARECER N.º 218/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 612 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 07.07.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica, 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 11.05.2013 e rececionado em 13/05/2014, dirigido ao Presidente do Concelho de Administração daquele Centro Hospitalar, a requerente refere o seguinte:

1.2.1. "..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Médico Cirúrgica, com o n.º mecanográfico ..., residente na Rua ..., Lote ..., ..., ... Constância, vem ao abrigo e nos termos do disposto nos

artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

- 1.2.2. “A Requerente é mãe de ..., nascido a 25/07/2009 e de ..., nascida a 15/09/2013, com 4 anos e 8 meses, respetivamente”.
- 1.2.3. “Os filhos acima descritos e seu marido ... integram o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa (a)”.
- 1.2.4. “O filho ... tem apoio do CATL de Constância e a filha ... tem apoio da Creche da ... de Constância; ambos com o seguinte horário: segunda a sexta-feira, entre as 7:30 horas e as 19:00 horas, encerrando aos fins de semana e feriados, conforme declaração anexa (b)”.
- 1.2.5. “O cônjuge da Requerente ... trabalha nos Bombeiros Voluntários de ... em horário indefinido, conforme declaração anexa (c). A nível laboral tem disponibilidade total de horário, é indeterminado o horário de entrada, o horário de saída e os dias de fins de semana e feriados em que trabalha. Mais declaro que no período de 15 de maio a 15 de outubro o horário agravado devido à necessidade de combate a incêndios florestais”.
- 1.2.6. “A Requerente é natural da Marinha Grande e o seu cônjuge é natural de Abrantes. Os familiares diretos da requerente residem na Marinha Grande e, até ao momento têm-se responsabilizado pelos cuidados às crianças na ausência dos progenitores mas tal apoio

tem-se tornado cada vez mais penoso devido a vários fatores, nomeadamente de saúde”.

- 1.2.7.** “A mãe do cônjuge têm atividade laboral flexível na restauração, o pai do cônjuge está reformado por invalidez de 63% desde 2003”.
- 1.2.8.** “Assim, estando os referidos ... e ..., exclusivamente dependentes dos cuidados da requerente, tem esta, estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário fixo, cuja prestação de trabalho se compreenda maioritariamente nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira das 8:00 horas às 16:30 horas”.
- 1.2.9.** “Para os aludidos efeitos, pretende que o horário fixo ora requerido perdue até a filha mais nova da Requerente, ..., completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 15-09-2025, conforme artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
- 1.2.10.** “Mais informo que estou disponível para apresentar mais elementos concretos do atrás apresentado e esclarecer V. Exa. pessoalmente”.
- 1.2.11.** A trabalhadora anexa 3 documentos – Declaração da Junta de Freguesia relativa à composição do seu agregado familiar, Declaração da Creche ... de Constância e Declaração da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de ...

- 1.2.12.** Em 19/06/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.2.13.** “Em resposta ao seu requerimento datado de 11 de maio de 2014 sobre o assunto em referência, rececionado por este Centro Hospitalar no dia 13 de maio de 2014, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e pelo fundamentos expostos nos pontos 4.º, 5.º e 6.º do seu requerimento, informamos que é intenção do Centro Hospitalar ..., EPE recusar o seu pedido, nos termos e pelos seguintes fundamentos”.
- 1.2.14.** “A equipa da UMC/UCDM integra atualmente 67 enfermeiros”.
- 1.2.15.** “A mesma equipa integra 3 enfermeiros com atribuição de flexibilidade de horário com base na Lei n.º 7/2009”.
- 1.2.16.** “Um enfermeiro usufrui de isenção de trabalho noturno por idade superior a 50 anos”.
- 1.2.17.** “Cinco enfermeiras com isenção de trabalho por turnos e noturno por licença de amamentação”.
- 1.2.18.** “Uma enfermeira com licença de maternidade até 30 de setembro”.

- 1.2.19.** “Uma enfermeira grávida que já esteve de atestado em maio”.
- 1.2.20.** “Duas enfermeiras com recomendação da Medicina do Trabalho para isenção de trabalho noturno (ficha de aptidão)”.
- 1.2.21.** “Dois enfermeiros com baixa médica superior a 90 dias”.
- 1.2.22.** “Quatro representantes sindicais com benefício de crédito de horas mensalmente”.
- 1.2.23.** “Dois enfermeiros a usufruir de estatuto de trabalhador estudante”.
- 1.2.24.** “Um enfermeiro a realizar mensalmente dois turnos de manhã por nomeação para Enf. Coordenador da VMER”.
- 1.2.25.** “Doze enfermeiros com 30% do horário afeto à SIV ao abrigo do protocolo entre o ... e o ...”.
- 1.2.26.** “Três enfermeiras a completar os 50 anos em 2014”.
- 1.2.27.** “Perante os factos apresentados, importa salientar:”
- 1.2.28.** “A restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite”.

- 1.2.29.** “É imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado”.
- 1.2.30.** “A necessidade de garantir o direito à igualdade de trabalho assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar”.
- 1.2.31.** “A UMC/UCDM é um serviço com um período de funcionamento de 24 horas, com uma organização de trabalho por turnos, procurando-se uma equidade na distribuição dos mesmos, com base no direito à igualdade no trabalho”.
- 1.2.32.** “São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste Centro Hospitalar, que determinam a intenção de recusa do seu pedido”.
- 1.2.33.** Na sua apreciação aos fundamentos da recusa ao seu pedido de horário flexível, datada de 26.06.2014, a requerente afirma, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.34.** “Exerço funções no serviço de Urgência de ... desde janeiro de 2007, serviço com o qual me identifico, para o qual me tenho formado e onde realmente gosto de trabalhar”.
- 1.2.35.** “O meu pedido de horário fixo não surgiu por capricho ou por questão económica (por não ser tão compensatória a remuneração

noturna). Surge por uma questão de falta de suporte familiar para cuidar dos meus filhos na ausência dos seus progenitores”.

1.2.36. “Tendo em conta os fundamentos da vossa não autorização, solicito novamente o horário flexível mesmo que para isso seja necessário a minha mobilidade de serviço, A necessidade de apoio à minha família tem de prevalecer perante a minha atividade laboral e o pesar da saída do serviço”.

1.2.37. “Solicito que se tenha em conta a igualdade de circunstâncias havidas anteriormente e posteriormente ao meu pedido”.

1.2.38. “Evidencio a minha flexibilidade a um horário maioritariamente nos dias úteis. Disponibilizo-me a trabalhar no período noturno (tarde ou noite) 1 vez por semana e 1 ou 2 fins de semana por mês, tendo em conta a época do ano, como referi na carta anterior”.

1.2.39. “Agradeço a vossa melhor compreensão e disponibilidade para avaliação da minha situação profissional e pessoal”.

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”.

2.2.3. Sucede que, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada após os 20 dias e de a entidade empregadora Centro Hospitalar do ... – EPE, ter

remetido o processo à CITE em 04/07/2014 sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de um deferimento tácito.

- 3.2. Assim, no caso concreto em apreciação, a trabalhadora, requerente, remeteu à sua entidade patronal, em 11/05/2014, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em **13/05/2014**.
- 3.3. A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de **19/06/2014**.
- 3.4. Tendo a entidade empregadora respondido num prazo superior a 20 dias, verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.
- 3.5. Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.6. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do

artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 3.7.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.8.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 3.9.** É de salientar que, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos 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.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR do ... – EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizados pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 4.2. 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 28 DE JULHO DE 2014