

PARECER N.º 258/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 766 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.08.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR..., 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 flexível, entregue em 25.07.2014, a trabalhadora, que tem a categoria profissional de assistente operacional no serviço de medicina A3, refere o seguinte:
 - 1.2.1. “A signatária é “mãe solteira”, sendo o seu agregado familiar constituído apenas pela própria e pela sua filha ...”.
 - 1.2.2. “A sua filha ..., nascida em 21.07.2006, tem atualmente apenas 7 anos, estando ainda completamente dependente de sua mãe”.

- 1.2.3.** “E está dependente da sua mãe, porque “não tem pai, nem demais família próxima que a possam auxiliar”.
- 1.2.4.** De facto, o pai da menor encontra-se fora do país, em parte incerta, não mantendo, há já alguns anos, qualquer contacto com a sua filha, nem com a signatária – desconhecendo estas onde se encontre”.
- 1.2.5.** “Os familiares mais próximos da menor e da signatária residem todos longe da área de residência e local de trabalho da signatária. Acresce ainda a tudo isto que a signatária não tem capacidade financeira para contratar alguém que cuide da menor enquanto esta trabalha. Pelo que, às dificuldades normais do dia a dia para cuidar da menor ainda acrescem as dificuldades inerentes a um horário por turnos”.
- 1.2.6.** “O tipo de horário pretendido de preferência será enquanto a menor se encontrasse no período de escola”.
- 1.2.7.** “A duração do horário pretendido é por tempo indeterminado”.
- 1.2.8.** “Assim, em face de todo o exposto, requer a V. Exa. se digne permitir o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares, nos termos do disposto nos Arts. 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, para acompanhamento da sua filha menor”.
- 1.3.** Em 28.07.2014, a entidade empregadora informa a trabalhadora que, “para processamento em conformidade, o pedido de flexibilidade de horário entregue no GRH em 25.07.2014, está pendente de indicação de horário que pretende fazer (mencionando hora de entrada e saída)”.
- 1.3.1.** Em anotação manuscrita a esta informação está: “8h – 17h”.

1.4. Datado de 11.08.2014, a entidade empregadora, através do seu Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dá conhecimento à trabalhadora do seguinte despacho:

1.4.1. "Atualmente nos serviços da UAG de Medicina, existe um deficit de AO para se assegurarem os serviços, ao fim de semana. Especificamente, no serviço de Medicina A3, Homens, existe uma dificuldade acrescida, tendo em conta o seguinte: 5 AO, a faltar por doença, - 1 AO, por Acidente de Trabalho, e 2 AO, com férias, por cada período. Entendo, que o pedido só terá viabilidade, permutando com outra UAG".

1.5. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos 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. No que concerne à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora refere que pretende o horário, “por tempo indeterminado”. Ora, salvo acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora, a CITE tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, conforme o caso em apreço, esta pretende aquele horário até aos 12 anos de idade do/a filho/a, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.4. Na verdade, a entidade empregadora refere que “nos serviços da UAG de Medicina, existe um deficit de AO para se assegurarem os serviços, ao fim de semana. Especificamente, no serviço de Medicina A3, Homens, existe uma dificuldade acrescida, tendo em conta o seguinte: 5 AO, a faltar por doença, - 1 AO, por Acidente de Trabalho, e 2 AO, com férias, por cada período”.

- 2.5.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o Centro Hospitalar 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.
- 2.6.** Salienta-se 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., 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 1 DE SETEMBRO DE 2014**