

PARECER N.º 294/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro
Processo n.º 803 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.08.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de assistente operacional, no serviço de urgência do Hospital de ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 04.07.2014 e dirigido ao Concelho de Administração daquele Centro Hospitalar, a requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que “Venho por este meio fazer o pedido para deixar de fazer turnos e ficar a fazer apenas o horário das manhãs. Pois tenho ao meu encargo dois filhos menores a patrícia ... nascida a 28/07/2009 e o ...

nascido a 4/06/99. Somos uma família monoparental. Onde durante estes anos passados tenho tido a ajuda da minha mãe, que neste momento não é possível e do meu pai falecido que sempre me ajudou até a levar a ... à creche e ir buscar”

- 1.2.2.** “Este ano letivo já tive muitas dificuldades em trocar os turnos para poder dar o apoio aos meus filhos, assim, venho por este meio pedir a mudança de turno, antes que o ano letivo recomece ficando à espera de resposta onde previamente dei o conhecimento da minha vontade e necessidade de mudança à minha encarregada Dona ... do serviço de Urgência de ... SO”.
- 1.3.** Em 28.07.2014, a encarregada operacional ... emitiu o seguinte Parecer, que mereceu concordância por parte da direção da área de Gestão de Recursos Humanos “A urgência Geral, debate-se com carência de Recursos Humanos, para combater os horários por turnos, pelo que se torna complicado satisfazer o pedido da referida Assistente, uma vez que vai engrossar ainda mais o número de Assistentes Operacionais em horário fixo”.
- 1.4.** Em 11/08/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.5.** “Serve o presente para a notificar que o pedido de trabalho em horário flexível foi indeferido com fundamento na impossibilidade de assegurar as necessidades do normal funcionamento do serviço, se a sua

pretensão for atendida tal como resulta do parecer da Encarregada Operacional ..., com o qual se concorda”.

- 1.6. “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.
- 1.7. “Assim, deverá pronunciar-se sobre o assunto que consta do presente ofício, dizendo o que entender conveniente para a decisão final, no prazo de cinco dias, após a receção do presente ofício”.
- 1.8. A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.9. “Venho por este meio reforçar o pedido de trabalho de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares a Vossa Excelência Diretora dos recursos humanos, por não conseguir dar assistência em regime de turnos a menor ... e ...
- 1.10. Se não for possível no serviço de urgência de ... em concordância com V. Excelência, poderá ser noutra serviço.

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).
- 2.1.4.** 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”.

- 2.1.5.** 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”.
- 2.1.6.** 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”.
- 2.1.7.** Analisando os fundamentos invocados para a impossibilidade de conceder à trabalhadora um horário flexível que lhe permita prestar a sua atividade, importa esclarecer uma questão que se poderá classificar como prévia aos restantes argumentos aduzidos pela entidade empregadora.
- 2.1.8.** Relativamente ao facto de a trabalhadora não ter indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido

entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

2.1.9. Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.1.10. 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, sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, omissão que pela alínea a) 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 04/07/2014, a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em **04/07/2014**.
- 3.3.** A entidade empregadora recusou o pedido, comunicando esta recusa por carta datada de **04/07/2014** e enviada em **11/08/2014**, conforme aviso de receção junto ao processo.
- 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, nos termos da alínea a) 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.** Por outro lado, é o próprio Centro Hospitalar ..., E.P.E., que reconhece o direito da trabalhadora quando alega, aquando do envio de notificação à trabalhadora “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.
- 3.10.** Todavia, recorde-se que a trabalhadora, em sede apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, reiterou e manifestou a sua necessidade e vontade de mudança, conforme alegação “se não for possível no serviço de urgência de ... em concordância com V/ excelência, poderá ser noutra serviço”.
- 3.11.** 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 ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sem prejuízo de a mesma poder ser transferida, tão breve quanto possível, para um outro serviço clínico, de acordo com a disponibilidade manifestada pela trabalhadora e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigidos pela entidade empregadora.
- 4.2. A CITE recomenda ao Centro Hospitalar ..., E.P.E., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às

seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 17 DE SETEMBRO DE 2014**