

PARECER N.º 318/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 886 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria de enfermeira no serviço de medicina 4 - B, bem como os fundamentos de recusa 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, entregue à entidade patronal em 18.08.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina 4 - B daquele Centro Hospitalar, vem expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.1. “Vem solicitar que lhe seja atribuído horário fixo de segunda a sexta-feira.”.

- 1.2.2.** “Este pedido deve-se ao fato de haver incompatibilidade familiar que lhe permita exercer outro horário”.
- 1.2.3.** “Está ao dispor para prestar esclarecimentos adicionais ou justificativos se assim entender”.
- 1.2.4.** “Está também disponível para assumir funções noutra serviço se for mais conveniente para o hospital”.
- 1.3.** Em 19.08.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através da enfermeira diretora, transcrevendo, contudo, o estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a sua intenção de recusa do pedido formulado pela enfermeira..., designadamente, com os fundamentos que se expõem:
- 1.3.1.** *“É de indeferir o pedido, considerando o elevado n.º de enfermeiros com pedido de horário fixo a inexistência de serviços com disponibilidade para acolher mais horários fixos e as carências generalizada de enfermeiros no CH...”*
- 1.3.2.** *“A satisfação deste direito presume por uma causa o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes. “*
- 1.4.** Em resposta a notificação, sobre o assunto supra referido, em 28.08.2014 a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, reiterando os argumentos, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Na sequência da resposta ao meu requerimento a solicitar horário fixo enviado no dia 01/08/2014, ao qual recebi resposta do CH... no dia*



22/08/2014, venho por este meio expor as minhas razões para tal pedido.”

1.4.2. *“A impossibilidade de realizar fins de semana e necessidade de horário fixo de manhãs deve-se ao facto de a instituição, ..., onde tenho as minhas duas filhas, uma de 10 meses e outra de 2 anos, apresentar como horário de funcionamento das 7:45h às 19:30 de segunda a sexta-feira, e encerrar aos fins de semana.”*

1.4.3. *“O meu marido é motorista de turismo, tem apenas uma folga por semana que é à terça-feira e só sabe os horários dos serviços no dia anterior. Estes serviços não têm horário regular, funcionam de acordo com as necessidades dos clientes de hotéis, das agências e com os horários de voos, sendo muitas vezes estes passíveis de atrasos e alterações. Por exemplo, há semanas consecutivas a entrar de madrugada, entre as cinco e as seis meia da manhã, com períodos mortos durante a tarde e entrada novamente por volta das 16/17 horas até às 21/22horas.”*

1.4.4. *“Sem apoio familiar para me dar suporte visto que a minha mãe ainda exerce funções laborais para além de apresentar um problema grave de osteoporose com “alto risco de fratura”, o que desde logo a impossibilita de pegar em pesos e não lhe permite cuidar das crianças.”*

“Em anexo envio declarações da entidade patronal do meu marido assim como a título meramente indicativo o horário/serviços de uma semana (apenas o primeiro e o último de cada dia), do dia 01/08/2014 a 17/08/2014.”



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** 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 flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.
- 2.2.1.** 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.).
- 2.2.2.** Para que a trabalhadora 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”*.
- 2.2.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora 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).

2.3. 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”.

2.3.1. 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”.*

2.3.2. 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”.*

2.3.3. É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível:

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

- 2.4.** Com efeito, a pretensão da trabalhadora não observa os requisitos a que alude o artigo 56.º n.º 1 e 3, alínea a) do Código do Trabalho, uma vez que, no pedido efetuado, não menciona que vive com as menores em comunhão de mesa e habitação e ainda por não indicar, um ou dois períodos de presença obrigatória.
- 2.5.** Ora, sem prejuízo da entidade empregadora chegar a acordo com a trabalhadora, relativamente ao horário de trabalho, pode esta, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de horário flexível, respeitando os requisitos a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, em conformidade com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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 do dever de 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, ao setor público, 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 1 DE OUTUBRO DE 2014**