

PARECER N.º 323/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 925 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.09.2014, 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 ..., 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 23.06.2014, a trabalhadora, refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “enfermeira graduada, a exercer funções na unidade de urgência médica e vem por este meio e ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitar regime de horário de trabalho flexível, compreendido das 8h às 23h30, por filha menor de 12 anos, em comunhão de mesa e habitação, em virtude de ser família monoparental, a iniciar em 1 de agosto de 2014”.

1.3. Em 31.07.2014, a entidade empregadora notifica a trabalhadora do seguinte:

1.3.1. “Que o pedido de 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 Enfermeira Chefe ..., com o qual se concorda”.

1.3.2. “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.

1.4. O parecer da Enfermeira Chefe ... diz o seguinte:

1.4.1. "Neste período do ano, com os planos de férias elaborados e autorizados desde junho/julho que: 2 enfermeiros pediram exoneração, 1 enfermeira pediu licença de paternidade complementar, 1 enfermeiro pediu licença parental de pai, uma enfermeira tem atestado por cirurgia à mama e uma enfermeira tem atestado por fratura de pé”.

1.4.2. “As horas de cuidados prestados são inferiores às horas de cuidados necessários. Na UUM vamos ter claras dificuldades em satisfazer este pedido”.

1.5. Em 01.08.2014, a entidade empregadora torna a notificar a trabalhadora, acrescentando apenas para se pronunciar no prazo de cinco dias.

1.6. Em 13.08.2014, a entidade empregadora notifica novamente a trabalhadora, informando-a do seguinte:

- 1.6.1.** “Serve o presente para devolver o pedido de trabalho em horário flexível com fundamento na ausência de indicação das plataformas fixas pretendidas, de acordo com o disposto na alínea a) n.º 3 do Art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Poderá em querendo, reapresentar o pedido, identificando as plataformas acima referidas e anexando parecer favorável da chefia”.
- 1.6.2.** “Caso existam, no mesmo serviço, colaboradores em idêntica situação não será possível ao Centro Hospitalar ..., E.P.E, deferir todas as situações uma vez que isso poderá pôr em causa o normal funcionamento da instituição”.
- 1.6.3.** “O presente ofício revoga a decisão emitida no ofício anterior, tendo V.ª Ex.ª cinco dias úteis a partir da sua receção para fazer chegar aos nossos serviços o novo pedido com a identificação das supracitadas plataformas e com o parecer favorável da chefia”.
- 1.7.** Em 19.08.2014, a trabalhadora reitera o seu pedido de horário flexível, referindo o seguinte:
- 1.7.1.** “Vem por este meio solicitar que o pedido de trabalho em horário flexível seja objeto de revisão, em virtude de ser família monoparental e de ter a seu cuidado uma filha, de nome Mariana, com 12 meses de idade e não ter com quem a deixar durante o turno da noite”.
- 1.7.2.** “Em virtude desta realidade, agradeço que tal situação seja novamente apreciada”.
- 1.8.** Em 09.09.2014, a trabalhadora informa a entidade empregadora de que “tendo em conta o pedido de flexibilidade de horário já efetuado,

vem por este meio indicar que as plataformas pretendidas se referem ao turno da Manhã e Tarde, compreendendo o período das 8h-16h30 e 16h-23h30, respetivamente”.

1.9. Em 18.09.2014, a entidade empregadora notifica mais uma vez a trabalhadora, informando-a do seguinte:

1.9.1. “Serve o presente para a notificar que o pedido de trabalho em horário flexível foi indeferido com fundamento no facto de V. Ex.^a na resposta ao ofício n.º 7616 de 14/8/2014, por via do documento n.º 87193 de 9/9/2014 não terem sido acrescentadas as plataformas de horário, conforme solicitado no supra referido ofício”.

1.9.2. “Acresce que ocorre a impossibilidade de assegurar as necessidades normais de funcionamento do serviço, se a sua pretensão for atendida, tal como resulta do parecer da Enfermeira Chefe ..., com o qual se concorda”.

1.9.3. “Se a situação se alterar, o que se encontra em fase de estudo, poderá o presente indeferimento ser objeto de revisão”.

1.9.4. “Informa-se ainda que o processo foi enviado para a CITE”.

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. Antes de mais é de salientar que o requerimento de horário flexível, apresentado pela trabalhadora em 23.06.2014, refere o início e termo do período normal de trabalho diário, em conformidade com o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não exigindo a lei que o/a trabalhador/a indique quaisquer plataformas fixas, que nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º fazem parte do horário flexível a elaborar pelo empregador.

2.4. Na verdade, 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.

- 2.5.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu largamente o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à trabalhadora a comunicação de intenção de recusa em 31.07.201, após a receção do seu pedido, em 23.06.2014, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** 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 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**