

PARECER N.º 359/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 985 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 06.10.2014, a CITE recebeu do HOSPITAL ..., S.A., 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, de 05.09.2014, a trabalhadora, refere o seguinte:

1.2.1. “Fui admitida na V/ empresa em maio de 2012 para exercer as funções de técnica administrativa”.

1.2.2. “Tal como é do V/conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada”.

- 1.2.3.** “Ora, por motivo de ter um filho menor, com cinco anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.4.** “Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT)”.
- 1.2.5.** “Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT)”.
- 1.2.6.** “Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que me fosse atribuído um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 9:00 às 18:00 horas, com uma hora de pausa para a refeição, sendo os dois dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo”.
- 1.3.** A entidade empregadora notifica a trabalhadora do seguinte:
- 1.3.1.** “Após análise do pedido de V. Exa., o Hospital ..., S.A., vem pela presente, nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4, do art.º 57.º do Código do Trabalho, comunicar-lhe a intenção de recusar que lhe seja concedido o horário flexível, nos termos solicitados”.
- 1.3.2.** “O fundamento baseia-se na existência de razões imperiosas de funcionamento do estabelecimento hospitalar em que é trabalhadora,

na impossibilidade de a substituir no horário que pratica, bem como em exigências contratuais assumidas, que a empresa não pode violar e que obstam à pretendida alteração do seu horário de trabalho”.

1.3.3. “Com efeito, V. Exa. tem a categoria profissional de Técnica Administrativa I e nesse âmbito exerce funções de atendimento na receção do hospital”.

1.3.4. “O horário que lhe foi designado está integrado num conjunto de horários rotativos, compreendidos entre as 7:30 e as 24:00 horas, em que cada pessoa trabalha 8:00 horas em termos médios, com um intervalo diário de descanso de 1:00/2:00 horas (almoço/jantar), com 2 dias de descanso, num total de 40 horas semanais”.

1.3.5. “Por conseguinte, cumpre-nos expor e solicitar o seguinte:

1.3.5.1. Em 03 de maio de 2012, V. Exa. celebrou um Contrato de Trabalho (C.T.) com o Hospital, pelo qual se obrigou a prestar 40 horas de trabalho semanais, segundo o horário de trabalho que lhe fosse designado pela entidade patronal (cláusula 4.a do C.T.), nomeadamente, por turnos ou em horários rotativos.

1.3.5.2. Desde então foi praticando os horários que lhe eram designados de acordo com as determinações impostas pelas necessidades de planeamento do trabalho do departamento, sem objeções da sua parte.

1.3.5.3. O pedido de horário flexível que agora apresentou contraria a obrigação de cumprimento de horário por turnos, que contratualmente celebrou com a sua entidade patronal.

- 1.3.5.4.** V. Exa. está integrada numa equipa de 18 colaboradores, a exercer as mesmas funções administrativas e com igual distribuição horária.
- 1.3.5.5.** Deste grupo, 6 pessoas têm também filhos menores, não sendo possível como sabe, dar a todos um horário entre as 9:00 e as 18:00 horas, porque o seu grupo, está a preencher necessidades horárias compreendidas entre as 7:30 e as 24:00 horas.
- 1.3.5.6.** As 18 pessoas que integram este grupo são as estimadas para preencherem as necessidades de serviço que o departamento impõe.
- 1.3.5.7.** Não temos outro elemento que a possa substituir nos horários que preenche após as 18:00 horas, pelo que torna impossível a sua substituição.
- 1.3.5.8.** Caso o seu pedido fosse atendido, o período das 18:00 às 24:00 horas que ocasionalmente preenche quando faz esse turno, teria que ser transmitido para outra pessoa, resultando para ela num horário muito mais agravado.
- 1.3.5.9.** A sua falta imporia o recrutamento de outra pessoa para a substituir, já que o restante elenco do grupo não pode ser deslocado para as tarefas e preenchimento horário que lhe está destinado.
- 1.3.5.10.** Assim, a sua substituição afigura-se impossível.
- 1.3.5.11.** De outro modo, teríamos colisão de direitos e desigualdade entre os trabalhadores do mesmo grupo.

- 1.3.5.12.** Assim, é imperioso ponderar a situação de desigualdade e favorecimento de um elemento em detrimento do desfavorecimento de outros que se encontram em igualdade de circunstâncias, caso o seu pedido fosse aceite.
- 1.3.5.13.** Posto isto, por ponderação dos interesses em confronto, nomeadamente a exigência do planeamento do horário de trabalho do departamento e as imposições contratuais assumidas nos contratos de trabalho dos outros trabalhadores, o seu pedido de horário flexível afigura-se incompatível e impraticável, perante a organização dos horários de trabalho instituída.
- 1.3.5.14.** Tendo em conta que a empresa é um Hospital em laboração contínua, o horário de trabalho instituído decorre de necessidades imperiosas de funcionamento, que impossibilitam completamente a pretensão formulada por V. Exa., de beneficiar de um horário flexível das 9:00 às 18 horas, de 2.^a a sexta-feira.
- 1.3.5.15.** Constata-se ainda, inexoravelmente, que se as outras 6 trabalhadoras com filhos menores, que fazem parte do seu grupo de 18 trabalhadores, agora a cumprirem horários entre as 7:30 e as 24:00 horas, solicitarem igualmente a atribuição de um horário flexível nos termos do seu pedido, o Hospital ficaria com menos 6 pessoas para preencherem o horário das 18:00 até às 24:00 horas.
- 1.3.5.16.** Tal situação levaria a excedente de mão de obra no horário requerido e insuficiência de trabalhadores das 18:00 às 24:00 horas.

- 1.3.5.17.** O Hospital trabalha noites e fins de semana ininterruptamente e as pessoas são contratadas com o compromisso e a sua concordância de trabalharem em horários flexíveis, rotativos e por turnos.
- 1.3.5.18.** Ao desvirtuarem o que previamente foi acordado por contrato de trabalho, como é o seu caso concreto, estaremos perante uma impossibilidade total de organização do trabalho de forma a preencher as necessidades da empresa.
- 1.3.5.19.** Assim sendo, não nos é possível alterar o seu horário para o horário flexível nos termos que pretende, por não termos outra pessoa disponível para preencher o seu horário e nem a conseguimos substituir por outro elemento, sem violar regras contratuais assumidas e que são imperativos.
- 1.3.5.20.** Posto isto, a intenção de recusa do seu pedido deve-se a exigências imperiosas do funcionamento da empresa e à impossibilidade de a substituir no horário de laboração do seu departamento.
- 1.3.6.** Por tudo quanto atrás fica exposto, vimos solicitar a V. Exa. que pondere e retire o seu pedido, tendo em atenção razões imperiosas de equidade e igualdade de direitos dos restantes trabalhadores do seu grupo e as necessidades de laboração específicas da sua entidade empregadora, Hospital ..., S.A., que funciona ininterruptamente.
- 1.4.** Com data de 30.09.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido, alargando os

limites do horário de trabalho das 9 horas para as 8.30 horas e das 18.00 horas para as 18.30 horas e discordando das razões imperiosas invocadas pela entidade empregadora.

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. 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 Hospital 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.4.** 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 HOSPITAL ..., S.A., 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 do n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 5 DE NOVEMBRO DE 2014**