

PARECER N.º 407/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 1190 – FH/2014

I – OBJETO

1. Em 18.11.2014, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., Operadora de Lavandaria Hospitalar, a exercer funções no Hospital ..., bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, 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, efetuado em 17.10.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, veio expor e requerer o seguinte:
- 1.3. “ ..., 17 de outubro de 2014
Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível
Exmos. Senhores,
Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/conhecimento sou V/funcionária na lavandaria do Hospital ... onde exerço as funções profissionais de operadora de lavandaria desde 17 de março de 2003.

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.

Ora, por motivo de ter um filho menor, com seis 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.

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).

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).

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 o meu horário de trabalho fosse das 7:00 às 15:30 horas (com 30 minutos de pausa para a refeição) e os dias de descanso semanal podem manter-se como até então ou seja, folga fixa ao domingo e folga rotativa em qualquer outro dia da semana.

*Aguardando a V/ prezada resposta,
Certa da melhor atenção para o exposto,
Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,"*

- 1.4.** A entidade empregadora comunicou por carta datada de 10 de novembro e recebida a 11 de novembro pela trabalhadora a sua

intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

1.5. *“ASSUNTO: Regime de Horário Flexível*

Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 20 de outubro, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de Operador de Lavandaria Hospitalar, na Lavandaria do Hospital..., cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

Conforme é do V. conhecimento, o ... é uma Associação privada sem fins lucrativos, com enfoque total no setor da saúde, estrategicamente organizada e posicionada para a oferta integrada de serviços complementares à prestação de cuidados de saúde, como seja o da gestão e tratamento de roupa hospitalar. Para o efeito o ... disponibiliza aos seus Associados, maioritariamente hospitais do Serviço Nacional de Saúde, estruturas e equipas.

O ... centraliza a gestão e tratamento da roupa dos vários hospitais, seus Associados da área alargada do ..., na Lavandaria do Hospital ..., ao abrigo de Contratos de Prestação de Serviços/Protocolos. O seu horário de funcionamento é de Segunda-feira a Sábado, das 7h00 às 23h30, 365 dias do ano.

Ora, considerando que os Associados do ... são hospitais do Serviço Nacional de Saúde, a prestação em referência, insuscetível de ser Interrompida ou prejudicada, assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquelas entidades têm, para prosseguir aquele princípio.

E é por essa razão que, ao abrigo daqueles Contratos/Protocolos, os Hospitais Associados procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação.

Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço em causa, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos dos Contratos/Protocolos.

Deste modo, e concretizando:

Têm de estar afetos para prestação de serviços 108 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:

(i) Das 07h00 às 15h30;

(ii) Das 15h00 às 23h30.

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

(i) 55 trabalhadores das 07h00 às 15h30;

(ii) 55 trabalhadores das 15h00 às 23h30;

Os horários são fixos, com uma folga fixa ao domingo e outra rotativa.

Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.

Estando já de momento deferidos 2 (dois) pedidos de flexibilidade horária.

Atualmente V. Exa. pratica um horário de trabalho das 15h00 às 23h30, E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado um horário das 7h00 às 15h30, até que o V. filho de 6 anos de idade perfaça 12 anos, isto é, durante os próximos 6 anos.

*Sucede que na presente data o turno da manhã já se encontra completo, não estando prevista e não sendo possível a integração de novos trabalhadores, **já que seria necessário retirar outro trabalhador desse turno para V. Exa. ser colocada.***

*Além de que, conforme plasmado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.OTTVNG.P2), "... as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser***

encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso).

*Finalmente, uma referência para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi **favorável à Intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora** então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.*

*As **razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso**, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento dos Associados (hospitais do Serviço Nacional de Saúde).*

Face ao exposto e considerando:

- (i) Que os turnos são fixos;*
- (ii) Que na presente data **o turno da manhã já se encontra completo;***
- (iii) **Não é possível lançar mão de outros mecanismos,** designadamente de trabalho suplementar;*
- (iv) A prestação de serviços de gestão e tratamento de roupa que o ... tem contratualizada com os vários hospitais do ... é de **interesse público**, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos dos respetivos Protocolos/Contratos e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a seguinte intenção:*

O V. pedido, conforme foi solicitado (horário fixo das 7h00 às 15h30, durante os próximos 6 anos) é, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, indeferido, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento dos Associados a quem o ... presta serviços.

Contudo, sempre se dirá que ainda que o V. pedido não seja deferido de forma absoluta e definitiva, V. Exa. terá direito à flexibilidade horária, mas articulada com as demais trabalhadoras que se encontram na mesma situação e com as que venham a solicita-la, por forma a ser proporcionada as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

A sua situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.”

1.6. *Em 14/11/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:*

1.7. *“Exmos. Senhores,*

No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que, a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.

Deste modo, aguardarei o parecer da Comissão na Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Certa da melhor atenção para o exposto,

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
 - 2.1. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
 - 2.2. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
 - 2.3. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
 - 2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.5.** Para que o/a trabalhador/a 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”.
- 2.6.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável,

dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

- 2.9.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** O trabalhador, neste regime de trabalho, poderá 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.
- 2.12.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.

- 2.13.** Cumpre referir que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário. A redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.14.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando a hora de início e a de termo do período normal de trabalho, ou seja das 7 horas às 15 horas e 30 minutos.
- 2.15.** Os turnos de laboração efetuados no serviço são os seguintes: das 7 horas às 15 horas e 30 minutos; das 15 horas às 23 horas e 30 minutos, ora o horário pretendido pela trabalhadora enquadra-se num dos turnos existentes e praticados no serviço.
- 2.16.** Para cada turno é necessário 55 trabalhadores.
- 2.17.** A lei estabelece que os horários deverão ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue, ao contrário do que neste processo a entidade patronal a certa altura parece querer pressupor, que o serviço seja de interesse público ou não. Apenas exige que o interesse do serviço seja fundamento em razões imperiosas, ou seja, que a fixação do horário de trabalho de um(a) trabalhador(a) pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, tenha em conta o funcionamento de serviço (da empresa), não sendo, portanto, a organização do serviço a adaptar-se ao horário, mas este àquela.

- 2.18.** No que respeita, a necessidade de assegurar o funcionamento do serviço no regime de turnos vem o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho, referir o dever da entidade empregadora facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho), organizando, na medida do possível, os turnos com os interesses e preferências manifestados pela trabalhadora (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).
- 2.19.** Nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.20.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetivamente e inequivocamente que o requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que possam inviabilizar a atribuição do horário pretendido pela mesma.
- 2.21.** Acrescenta-se que a entidade patronal, reconhece o direito da trabalhadora à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e consequentemente o direito à flexibilidade de horário, como se pode verificar pela exposição feita aquando da intenção de recusa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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, 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 DEZEMBRO DE 2014