

PARECER N.º 410/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do 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 1122 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do Hospital ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento datado de 9.10.2014, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

..., casada, funcionária da instituição e exercendo funções de Técnica de Diagnóstico e Terapêutica de V classe no serviço de Anatomia Patológica, com o número mecanográfico ..., titular do BI n.º..., emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em..., ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57.º do código do trabalho, vem expor e requerer a V. Ex o seguinte:

1. *A requerente é casada e tem dois filhos menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com os pais. ..., nascido a 16 de julho de 2005 e ..., nascido a 1 de abril de 2010.*
2. *Tendo em conta as funções que exerce atualmente e as necessidades do serviço, a requerente pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível em jornada continua das 8 horas às 15 horas ou das 9 horas às 16 horas, sendo que uma vez por semana o horário de saída deverá ser às 16 horas ou 17 horas respetivamente, por forma a cumprir as 36 horas semanais.*

3. *Uma vez que o Pai já usufrui de horário flexível de forma a entregar os filhos na escola de manhã, terá de ser a mãe a ir buscá-los à tarde antes do encerramento da mesma. Assim sendo, a mãe não poderá exercer funções depois das 18 horas.*

4. *O horário acima requerido vigorará enquanto as condições familiares da requerente não se alterarem.*

Nestes termos requer-se a V. Exa. que se digne a autorizar a requerente a exercer as suas funções em regime de horário de trabalho flexível com jornada contínua nos termos sobreditos.

Pede-se deferimento

1.3. A 28.10.2014 foi recebida pela trabalhadora a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Relativamente ao solicitado por V. Exa, somos a informar da intenção de recusa do pedido de autorização por parte deste Conselho de Administração, em consonância com o disposto no n.º 2 do nº artigo 57.º do Código do Trabalho. Efetivamente, tendo presente que: i) o Serviço de Anatomia Patológica (SAP) tem atualmente um horário de funcionamento de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 19:00, II) Os técnicos de anatomia patológica do SAP exercem a sua atividade profissional de acordo com as necessidades do hospital e do serviço, as especificidades das funções nas diferentes áreas laboratoriais e a carga horária contratualizada, em regime de horários desfasados, organizados em jornada contínua; iii) Os técnicos de anatomia patológica, com uma carga horária semanal de 36 horas têm, presentemente, horários de trabalho organizados em cinco turnos/períodos” de sete horas diárias: 08:00-15:00; 08:30-15:30; 09:00-16:00; 11:00-18:00 e 12:00-19:00. Uma vez em cada semana a estes cinco “turnos/períodos” acresce a realização de mais uma hora, com vista ao cumprimento das 36 horas de trabalho semanal; iv) A distribuição pelos referidos “turnos/períodos” visa consagrar o regular e eficiente funcionamento das diferentes áreas laboratoriais e respetivas especificidades, interdependências e intercomplementaridades. A periodicidade e repartição pelos mesmos refletem a natureza e complexidade das funções, a diferenciação e qualificação dos vários

profissionais inerentes ao exercício das atividades próprias de cada área laboratorial, o volume de trabalho, o número de elementos disponíveis, etc. Somos a concluir que o deferimento da pretensão de V. Exa. condicionada fortemente a gestão da equipa técnica e, conseqüentemente, as necessidades de funcionamento do serviço nas áreas laboratoriais.

Acréscce que, concomitante ao pedido de V. Exa., surgiu um outro, em idênticos moldes por parte de técnica de diagnóstico e terapêutica do mesmo SAP.

É pois assente nos pressupostos de facto atrás evidenciados que promovemos a intenção de recusa ao solicitado, conforme o disposto nos termos dos nos 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mais solicitando a V. Exa. que repondere o seu pedido.

1.4. A trabalhadora, em sede de apreciação, diz o seguinte:

Na sequência da vossa comunicação de intenção de recusa ao meu pedido de passagem ao regime de horário flexível, venho por este meio apresentar a minha apreciação à mesma:

1.

1.1 - Tenho dois filhos menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com os pais e que frequentam a escola cujo horário escolar ocorre entre as 8 horas e as 18 horas; Vide declaração anexa.

1.2 - Os familiares mais próximos residirem em Évora, e por conseguinte sem possibilidade de ter quem lhe possa ir buscar os filhos à escola ao fim da tarde;

1.3 - O Pai prestar 8 horas de trabalho diário de harmonia com o seguinte horário e de acordo com a necessidade da empresa:

a. Início do período normal de trabalho: das 8h00 às 9h30.

b. Intervalo para almoço —1 hora: das 12h00 às 14h00.

c. Termo do período normal de trabalho: das 17h00 às 18h30. desempenha funções de chefia, não passível de substituição que o impedem normalmente de sair antes das 18h30; o seu local de trabalho dista cerca de 20 km da escola, o que o impossibilita de chegar antes do



encerramento da mesma, situação pela qual a opção foi o pai usufruir do horário flexível de forma a entregar os filhos na escola de manhã;

2.

2.1 - *O meu pedido de flexibilidade de horário prende-se com o facto de necessitar de ir buscar os meus filhos à escola ao fim da tarde, por no ter quem mos vá buscar; o impedimento na atribuição do “período/turno” das 12h às 19h prende-se na realidade por uma hora (das 18:00h às 19:00h);*

2.2 - *A natureza e complexidade das funções a exercer no “turno/período” 12:00h — 19:00h, especificamente das 18:00h às 19:00h, não é específica de uma área, mas transversal a várias, podendo ser exercidas por qualquer dos técnicos das equipas do SAP em que me encontro inserida e que se encontram qualificados para as tarefas em questão;*

2.3 - *Dos horários de trabalho presentemente organizados em cinco “turnos/períodos” iniciando o 12 às 8:00 horas e terminando o último às 19:00 horas o meu pedido prende-se apenas com o período entre as 18:00 horas e as 19:00 horas (integrado no “turno/período” 12:00h — 19:00h);*

3 - *Salvo o devido respeito, não consigo compreender o porquê do deferimento ao meu pedido ir condicionar fortemente a gestão da equipa técnica e, conseqüentemente, as necessidades de funcionamento do serviço das áreas laboratoriais, quando as funções a exercer naquele período (18h-19h) não são apenas específicas de uma área, mas transversais a várias, estando inserida numa equipa de 16 técnicos, qualificados para as tarefas em questão naquele período.*

Quero deixar bem claro que o meu pedido se prende unicamente com a minha situação familiar acima referida e não, por pretender usufruir sem necessidade de uma situação excecional, pelo que apelo à vossa compreensão.

Pede-se deferimento

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)*
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a)* do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se

não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora *pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível em jornada continua das 8 horas às 15 horas ou das 9 horas às 16*

horas, sendo que uma vez por semana o horário de saída deverá ser às 16 horas ou 17 horas respetivamente, por forma a cumprir as 36 horas semanais.

3.2. O pedido da trabalhadora não foi feito ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.3. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.

3.4. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.

3.5. Assim, é relevante o facto de o pedido da trabalhadora não constituir um verdadeiro pedido de horário flexível, porquanto, no que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(…) n.º 1 - “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”.

n.º 2 - Entende-se 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - 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”.

- 3.6.** Não obstante, poderá a trabalhadora elaborar novo pedido, respeitando os requisitos exigidos por lei.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora não se encontra elaborado nos termos do disposto Art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE, não emite parecer prévio.

- 4.1.** 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 4.2.** Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo*

com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

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