

PARECER N.º 430/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro

Processo n.º 1193 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.11.2014, 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 profissional de assistente operacional, a prestar funções no Hospital ..., 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, apresentado em 03/10/2014, a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “A aqui exponente é funcionária do hospital ..., com a categoria profissional de assistente operacional, desempenhando funções na lavandaria”;
- 1.4. “O horário de trabalho da exponente é de 40 horas semanais, distribuídas de 2ª feira à 6ª feira, das 8,30 horas às 17.30 horas”.
- 1.5. “Tal horário de trabalho foi unilateralmente alterada pela instituição hospitalar, de modo a que a trabalhadora prestasse trabalho ao sábado, das 8 horas às 15 horas, com a atribuição de um dia de folga à semana”.

- 1.6.** “Porém, esta alteração ao horário de trabalho da exponente, que não foi precedida de qualquer consulta, causa-lhe transtornos no seu quotidiano e vida familiar, nomeadamente no que se refere ao acompanhamento do seu filho menor”.
- 1.7.** “Na verdade, a exponente tem um filho menor, nascido a 13.05.2012, que sofre de doença congénita, hereditária e crónica desde o período neonatal;”
- 1.8.** “Trata-se de patologia que está em conformidade com o despacho conjunto 861/99, publicado no Diário da República 235, 2ª série de 8 de outubro de 1989 (doc. nº 1 que se junta) ”.
- 1.9.** “Ora, por via de tal patologia o menor carece do regular seguimento em consultas da especialidade e dos cuidados imprescindíveis e inadiáveis de sua mãe (doc. n.º 1 que se junta) ”.
- 1.10.** “O menor, durante a semana, frequenta o infantário, onde permanece de 2ª à 6ª feira das 8 horas até às 18,00 horas”.
- 1.11.** “Aos fins de semana o infantário está encerrado, não tendo a exponente ninguém a quem possa entregar o filho e prestar-lhe os cuidados permanentes que carece, atenta a indisponibilidade do pai que trabalha aos fins de semana”.
- 1.12.** “Assim, vem, muito respeitosamente, requerer a V. Exª que se digne alterar o atual horário de trabalho da exponente, de modo a manter o seu primitivo horário semanal de trabalho, ou seja, 8 horas/dia e 40 horas/semana, distribuídas de 2ª feira à 6ª feira das 8,30 horas às 17,30 horas, dispensando-a de prestar trabalho em dias de fins de semana ou trabalho suplementar”.
- 1.13.** Em 14/11/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.14.** “Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa, em 03 de outubro de 2014, no qual solicita a flexibilização do horário de trabalho ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, junto enviamos cópia do Ofício remetido nesta data à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

- 1.15.** No aludido Ofício remetido à CITE, rececionado em 18/11/2014, a entidade empregadora pública refere o seguinte:
- 1.16.** “Na sequência do requerimento apresentado em 03 de outubro de 2014, pela trabalhadora ..., no qual solicita a flexibilização do horário de trabalho ao abrigo do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exas, a intenção de recusa, atentos os seguintes fundamentos”.
- 1.17.** “O Centro Hospitalar refuta integralmente o conteúdo dos pontos 2, 3 e 4 do requerimento apresentado pela trabalhadora acima referida, cuja cópia se anexa”.
- 1.18.** “Conforme Nota biográfica, cópia em anexo, a trabalhadora celebrou um Contrato Individual de Trabalho sem Termo no dia 31 de outubro de 2006, na categoria de Operadora de Lavandaria, para exercício de funções no Serviço de Tratamento de Roupas”.
- 1.19.** “Nos termos da cláusula 6ª do Contrato Individual de Trabalho, cópia em anexo, a trabalhadora vinculou-se ao cumprimento do horário de trabalho do Serviço no qual esteja integrada, neste caso o Serviço de Tratamento de Roupas”.
- 1.20.** “Conforme a Folha de Presenças do mês de novembro de 2006, cuja cópia se anexa, pode constatar-se que a trabalhadora exerce funções ao sábado desde essa data, não tendo havido alteração unilateral do respetivo horário de trabalho”.
- 1.21.** “O Centro Hospitalar tem conhecimento dos problemas de saúde do seu filho menor, conforme referido nos pontos 5, 6 e 7, nunca tendo impedido a trabalhadora de exercer o necessário acompanhamento, quer em regime ambulatorio, quer em regime de internamento”.
- 1.22.** “Relativamente à dificuldade alegada pela trabalhadora, de que não dispõe de nenhum suporte familiar a quem possa confiar os cuidados permanentes que o seu filho menor exige, ao sábado, informamos que o regime de horário flexível pode ser gozado por um dos progenitores, ou por ambos, pelo que compete à trabalhadora

conjugar a respetiva atividade profissional com a do seu marido, para que em conjunto, assegurem o necessário acompanhamento do menor”.

- 1.23.** “O Centro Hospitalar informa que à data de 30 de setembro de 2014, o Serviço de Tratamento de Roupa, contava com um total de 22 elementos, dos quais 4 são do sexo masculino. No universo de 18 elementos do sexo feminino, 8 trabalhadoras têm filhos menores a seu cargo, 3 das quais usufruem do regime de flexibilidade de horário, em cumprimento de anteriores decisões da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 1.24.** “A dispensa de trabalho ao sábado da trabalhadora ... coloca em causa o funcionamento do setor no referido período horário, caso não seja efetuada a compatibilização de horários das diversas trabalhadoras”.
- 1.25.** “Assim, considera-se necessário que cada uma das trabalhadoras que atualmente usufruem do regime de flexibilização do horário de trabalho, limitem o respetivo direito, assegurando-se a presença de pelo menos uma profissional para exercer atividades ao sábado. Referimo-nos designadamente ao Parecer n.º 263/CITE/2012 - ...; Parecer n.º 77/CITE/2014 - ...; e Parecer n.º 253/CITE/2014- ...”.
- 1.26.** “Embora reconhecendo que a solução agora apresentada não corresponde integralmente ao requerido pelas diversas trabalhadoras, consideramos constituir a única forma de compatibilização de direitos e salvaguarda do funcionamento do Serviço, sob pena de o Centro Hospitalar se vir obrigado a recorrer à concessão do serviço de lavagem e tratamento de roupa e conseqüente extinção dos postos de trabalho”.

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).

2.1.4. 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”.

2.1.5. 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”.

2.1.6. 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”.

2.1.7. Relativamente ao facto de a trabalhadora não ter indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.

2.1.8. Sucede que, a entidade empregadora não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada após os 20 dias, sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, omissão que pela alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de um deferimento tácito.

3.2. Assim, no caso concreto em apreciação, a trabalhadora, requerente, remeteu à sua entidade patronal a solicitação para laborar em horário flexível, que foi rececionada em 03/10/2014.

- 3.3.** Através do ofício de 14/11/2014, logo, fora do prazo de 20 dias, a entidade Centro Hospitalar ..., vem informar a trabalhadora e “juntar cópia do Ofício remetido nesta data à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 3.4.** Compulsados os elementos constantes do processo, confirma-se que não existe comunicação escrita da intenção de recusa da entidade empregadora dirigida à trabalhadora requerente relativo ao seu pedido de horário flexível.
- 3.5.** Cumpre advertir que, a omissão da comunicação por escrito da fundamentação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, teve como consequência jurídica a impossibilidade de a trabalhadora requerente poder apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.6.** Situação merecedora de censura, na medida em que impossibilitou à trabalhadora o exercício do direito ao princípio do contraditório.
- 3.7.** Neste caso, a entidade empregadora submeteu o processo à CITE sem notificar a trabalhadora, por escrito, da sua decisão e sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (20 dias), omissão que pela alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença do deferimento tácito.
- 3.8.** Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.9.** Tendo a entidade empregadora respondido num prazo superior a 20 dias, verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.

- 3.10.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.11.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 3.12.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

4.2. A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**