

PARECER N.º 436/CITE/2014

Assunto: Parecer proveniente de queixa, relativamente 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 1077 – QX/2014

I - OBJETO

1. A de 14 de outubro de 2014 CITE recebeu um pedido de intervenção apresentado pela trabalhadora ..., relativamente a uma alegada recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Centro Hospitalar..., nos termos que a seguir se transcrevem:
 - 1.2. “..., com o NIF ..., residente em ..., detentora da categoria profissional *Assistente Operacional*, a exercer funções no Serviço de Pneumologia da Unidade Hospital ..., vem, muito respeitosamente, na sequência do indeferimento do seu pedido de horário flexível comunicado pela sua entidade patronal (que se anexa), apresentar queixa nos termos e com os fundamentos seguintes:
 1. A aqui queixosa, através de requerimento datado de 26 de fevereiro de 2014 (que se anexa), solicitou à sua entidade patronal a prática de um horário flexível por ser progenitora de filha com idade de 7 anos.
 2. Tal pedido foi motivado pelo facto de, mercê da organização do seu trabalho em regime de turnos rotativos, não lhe possibilitar proporcionar



o devido acompanhamento à sua filha menor, não conseguindo conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar a vários níveis.

3. Sucede, contudo, e não obstante as razões que levaram a queixosa a solicitar o horário flexível, foi o mesmo indeferido pela Responsável do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, tendo conhecimento da decisão através de carta datada de 25/05/2014.

4. Não falando para já nos fundamentos aduzidos pela sua entidade empregadora para justificar o indeferimento do seu pedido (que merecem apreciação), apercebe-se desde já que aquela entidade não respeitou a tramitação prevista no art.º 57.º do Código do Trabalho.

5. Desde logo, não lhe foi comunicada qualquer intenção de recusa do seu pedido no prazo de 20 dias, sendo, conseqüentemente, preterida a formalidade de apreciação, por parte da trabalhadora, dos fundamentos invocados para a intenção de recusa, prevista no n.º 4 do referido normativo.

6. Também não foi enviado o respetivo processo para apreciação da CITE, como impõe o n.º 5.

7. Assim, a consequência para a inobservância dos referidos preceitos legais, é a aceitação do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, conforme determina o n.º 8 alínea a) e c) do supracitado art.º 57.º.

8. Relativamente aos fundamentos enunciados pela entidade patronal, cumpre dizer que os mesmos não devem ser tidos em conta, pois se assim fosse, não haveria concessão de horários flexíveis neste Centro Hospitalar e em todos os serviços e Instituições que laborem em regime de turnos.

9. A ser assim, ficaria esvaziado de conteúdo o art.º 56.º do Código do Trabalho e, mais grave, seria posto em causa o art.º 59.º n.º 1, alínea b) da Constituição, que estabelece 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.”

10. Deste modo, na elaboração dos horários, a entidade patronal não pode apenas preocupar-se com a organização e disciplina do serviço, tendo que ter também em conta os direitos dos trabalhadores, sobretudo daqueles que têm filhos menores, pois gozam de proteção especial atribuída por lei.

Nestes termos, solicita a V. Exa a melhor e mais célere intervenção dessa Comissão junto do Conselho de Administração do ..., de modo a que se reconheça o deferimento do horário flexível proposto, nos termos do art.º 57.º n.º 8 alínea a) e c) do Código do Trabalho, por preterição de formalidades essenciais e improcedência dos fundamentos aduzidos.”

- 1.3.** Mediante ofício da CITE datado de 17 de outubro de 2014 e para efeitos do exercício do contraditório, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:
- 1.4.** “ASSUNTO: Horário Flexível — Responsabilidades Familiares — D. ...
Em resposta ao vosso ofício com a referência n.º 2500/2014 de 17/10/2014, informa-se que a assistente operacional, D. ... tem contrato individual de trabalho por tempo indeterminado desde 05/04/2005.
Em 26/02/2014, a assistente operacional, D. ..., entregou um pedido de horário flexível, dado ter a seu cargo uma filha menor de 12 anos, nomeadamente, 7 anos de idade e que necessita dos seus cuidados imprescindíveis e inadiáveis, não tendo o pai horário compatível que permita prestar esse apoio.
O pedido foi informado a 13/05/2014 pelo Enfermeiro Diretor com o despacho: “Em virtude de o horário do pai, que é funcionário desta instituição, já ser flexível, autoriza-se que o horário da ... seja conciliado com o do marido, no sentido de dar apoio à menor. No entanto não é autorizado a isenção de horário de roulement (turnos).”
Informada da decisão a 21/05/2014, a mesma, não solicita qualquer esclarecimento.



Em resposta ao requerido no vosso ofício o Conselho de Administração de acordo com o disposto no art.º 56.º, da Lei 7/2009, informa:

1. Que, não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2. Que, conforme o trabalhador saberá, o direito que invoca não é absoluto. Antes de mais, só existirá se for devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificar que é essencial para que o trabalhador requerente possa conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.

3. Que, não sendo possível avaliar a necessidade imperiosa de adotar um tal horário para atender às pretensões da trabalhadora, a sua eventual adoção faria que deixasse de ser possível integrá-la na equipa do Serviço de Pneumologia, prejudicando o funcionamento do serviço e em especial a equipa de assistentes operacionais, que funciona de forma rotativa 24h/24h.

4. Que, face ao que se acaba de dizer, ter-se-á de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que impedem a adoção de um horário flexível, das 08h às 18h, em relação à trabalhadora. Ou seja, estão verificadas as condições para que a empresa possa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, negar tal pretensão.

5. O facto de estarmos perante horários rotativos significa que ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.

6. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários por turnos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

7. Resumindo, temos de ter horários por turnos em que todos têm de fazer manhãs, tardes, noites e fins de semana, sendo assim possível garantir o funcionamento dos serviços. Os horários são elaborados e conciliados numa equipa multidisciplinar, significa que ao alterar os horários de um trabalhador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros trabalhadores da mesma área.

8. O conjugue é nosso trabalhador com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado como assistente operacional e encontra-se integrado numa equipa de trabalho onde pratica o horário de segunda a sexta-feira das 08h30 às 17h30 com 1h de almoço e aos sábados de quinze em quinze dias das 10h às 12h30.

9. Acresce-se, ainda, que o pedido de autorização de horário flexível à trabalhadora foi avaliado com cuidado, sendo o pai da criança nosso trabalhador com horários compatíveis com os entregues na declaração da escola (anexo), parece-nos que o direito da menor encontra-se salvaguardado.

10. Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é **nossa intenção negar a pretensão por V. Exas. apresentada, não obstante**, estamos a organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expõe apoiando-a na conciliação entre a sua vida pessoal e a profissional.

Solicita-se a vossa melhor apreciação ao exposto, assim como a todo o processo que junto se anexa.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente o Conselho de Administração”.

1.5. De acordo com o pedido da trabalhadora, datado de 26 de fevereiro de 2014, pode ler-se o seguinte:

1.6. “Eu, ..., colocada no serviço de Pneumologia, com o número mecanográfico ..., solicita a V/ Exa. a alteração do seu horário de

trabalho para horário flexível, considerando-o no período compreendido entre as 08:00 e as 18h00 de segunda-feira a sexta-feira, ao abrigo do n.º 1 e 2 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12/2, uma vez, que tenho uma filha com 7 anos de idade que necessita dos meus cuidados imprescindíveis e inadiáveis, não tendo o pai horário compatível que permita prestar esse apoio. Mais informo que tal já me havia sido concedido, em maio de 2012.”

1.7. Mediante resposta da entidade empregadora por carta datada de 24 de maio de 2014, pode ler-se o seguinte:

1.8. “Vimos por este meio informar do despacho, do Senhor Enfermeiro Diretor, datado de 13-05-2014, relativamente à alteração do seu horário de trabalho para horário flexível:

“Em virtude de o horário do pai que é funcionário desta instituição, já ser flexível. Autoriza-se que o horário da ... seja conciliado com o do marido, no sentido de dar apoio à menor.

No entanto não é autorizado a isenção de horário de roulement (turnos).”.

1.9. Consta, ainda, do processo:

- Relatório Consulta (médico otorrinolaringologista);
- Declaração da Coordenadora técnica, do agrupamento de escolas de...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.1.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.

- 2.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.7.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.
- 2.8.** 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”.
- 2.9.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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.
- 2.10.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.11.** Diga-se, ainda, que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da

competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, remetendo o processo à CITE.

- 2.12.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13.** 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.

III – APRECIÇÃO

3. No contexto descrito, entende-se que a trabalhadora ..., solicitou à entidade empregadora, a 26 de fevereiro de 2014, trabalhar em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “8 – 18 horas”.
- 3.1. Aquando do exercício do contraditório, na sequência da intervenção solicitada pela trabalhadora, a entidade empregadora alega como principais razões para a não atribuição do horário: a existência de razões imperiosas ligadas ao funcionamento e facto do cônjuge da trabalhadora e pai da menor em causa é trabalhador da empresa e dispõem de horário compatível com os horários entregues na declaração da escola.
- 3.2. 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.
- 3.3. Refere o artigo 56.º, do Código do Trabalho, que “O/a trabalhador/a (...) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 3.4. 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).

- 3.5. Como anteriormente exposto, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, devendo ser remetido todo o processo à CITE, o que no caso sub judice não se verificou.
- 3.6. Recorde-se que o pedido da trabalhadora foi rececionado na entidade empregadora a 26.02.2014, sendo que a intenção de recusa apenas foi comunicada por carta datada de 21.05.2014, ou seja, decorreram mais de 20 dias entre a receção do pedido e a intenção de recusa.
- 3.7. Além disso, a entidade empregadora dispõe de um prazo de 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para remeter o processo para a CITE.
- 3.8. Contudo não o fez, pelo que entende-se, de acordo com o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

IV – CONCLUSÃO

4. Face ao exposto e analisados os fundamentos expostos pela entidade empregadora, quer na carta enviada à trabalhadora, quer no exercício

do contraditório, conclui-se que a entidade empregadora não fundamentou a recusa com base em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, caso se demonstrasse que esta era indispensável ao serviço, bem como o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, ao abrigo do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

- 4.1. Deste modo, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusado Centro Hospitalar ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 4.2. Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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 e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

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