

## PARECER N.º 447/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 1237 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do **Centro Hospitalar** ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, a 31.10.2014, 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, requerer horário flexível.
- 1.3. Foi enviada para a trabalhadora a resposta da entidade empregadora, a 24.11.2014, nos seguintes termos:

**ASSUNTO:** Pedido de Flexibilidade de Horário

*Em resposta ao seu pedido referido em epígrafe, informamos que o CH... é uma empresa pública empresarial em que grande parte dos seus trabalhadores executa as suas funções em regime de turnos rotativos, como é o seu caso.*

*Entre os trabalhadores do serviço em que se encontra inserida, no total de 20, existe um número elevado (11), com filhos menores, o que representa cerca de 50% da totalidade de colaboradores.*

*O CH... tem de funcionar 24 horas por dia, durante todos os dias do ano, daí a existência de um regime de turnos rotativos, que tem por base os seguintes períodos: manhã, tarde, noite, descanso e folga.*

*Dado existirem constantemente casos de ausência do trabalho de trabalhadores por motivos diversos, o regime de flexibilidade de horário pretendido é impossível de realizar, não sendo compatível com as exigências imperiosas de funcionamento do CH...*

*Ao ser concedido o horário por si pretendido, deixaria de fazer os turnos rotativos e em particular as noites, inviabilizando a prestação de cuidados aos doentes do CH...,*

*O CH... não tem trabalhadores disponíveis, que exerçam as suas funções, que a possam substituir para os períodos de tempo que pretende.*

*A manutenção do seu horário é assim imprescindível ao funcionamento do serviço de Pediatria, em que está inserida.*

*Prestando o seu trabalho nesse serviço, afeta às funções de assistente operacional, com um horário de 40 (quarenta) horas semanais, em turnos rotativos, distribuído da seguinte forma:*

*manhã - das 08:00 às 14:00; tarde - das 14:00 às 20:00; e noite - das 20:00 às 08:00, a flexibilidade pretendida afasta-a deste regime de turnos, quando este é essencial para o funcionamento normal do CH.*

*Está inserida numa equipa, em regime de horário rotativo, e a sua substituição por alguns períodos de tempo prejudica o funcionamento da mesma, pelo que também por aqui não é viável a sua substituição.*

*A concessão do regime de horário flexível a trabalhadores obriga a uma reorganização dos recursos humanos existentes que, dadas as limitações gestonárias, por força da aplicação dos diversos diplomas e orientações*

*governamentais derivados dos programas de redução e contenção de custos com pessoal, não é neste momento possível efetuar. Sem a contratação de mais pessoal, é impossível assegurar o funcionamento dos turnos que iria deixar de realizar por força do deferimento do seu pedido.*

*Há assim uma incompatibilidade total do horário flexível por si pretendido com as exigências imperiosas do funcionamento do CH...*

*Em face do exposto, e apesar de compreendermos as razões familiares e pessoais que invoca, não é possível atender ao seu pedido.*

*Com os melhores cumprimentos,*

## **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 em 31.10.2014 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.

**3.2.** A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, a 24.11.2014, ou seja, após os vinte dias cominados no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.3.** O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE a 24.11.2014.

- 3.4. Assim, é relevante o facto de a intenção de recusa do pedido ter sido enviado fora de prazo, ultrapassando os 20 dias do art.º 57.º n.º 8 a) do CT, bem como o envio do processo para apreciação da CITE ter ultrapassado os 5 dias cominados no n.º 5 do art.º 57º do CT, o que promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, nos termos do disposto no n.º 8 Art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE:

- 4.1. Emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido 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.

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