

PARECER N.º 85/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.

Processo n.º 254 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 18.03.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 12.02.

1.2. No seu pedido de horário a trabalhadora refere, o seguinte:

1.2.1. “Com a categoria de enfermeira graduada, com Curso de Pós licenciatura Saúde Infantil e Pediatria, a exercer funções no serviço de Neonatologia desde 2003, venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível, por um período de cinco anos, com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto nos Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de filhos menores, ..., nascida a 27 de julho de 2003 e ... nascido a 7 de setembro de 2007, pelo motivo do horário noturno ser incompatível

com o horário do marido e com a prestação de cuidados aos filhos, pretendo exclusivamente horário diurno”.

1.2.2. “Salienta-se que no sentido de tentar ultrapassar tal Incompatibilidade, troco mensalmente os turnos noturnos com outras colegas desde 2003”.

1.2.3. “No âmbito do artigo 46.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, venho por este meio também solicitar a redução do horário de trabalho em oito horas consecutivas de trabalho por semana, sem que seja sujeita à redução remuneratória prevista no artigo 33.º do mesmo diploma legal”.

1.3. Datado de 07.03.2014, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dá conhecimento à trabalhadora do seguinte despacho:

1.3.1. “Informo que o horário pretendido pela requerente «horário flexível por um período de cinco anos, exclusivamente horário diurno» o serviço, neste momento, não comporta este tipo de horário, dado ao n.º de elementos existentes, que já praticam horários sem noites. Assim, proponho a mobilidade do elemento. Deverá aguardar pela oportunidade de mobilidade de serviço. Quanto à redução de horário, uma vez que proponho a mobilidade da enfermeira, este pedido deverá ser analisado pelo novo serviço”.

1.3.2. Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pode V. Ex.^a apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação apreciação, um pedido de apreciação”.

- 1.4.** Com data de 14.03.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca do citado despacho, pedindo “uma reavaliação da situação especificada no pedido entregue a 1 de março de 2014, uma vez que a resposta relativa ao referido pedido veio indeferida”.

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).

2.2. 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”.

2.2.1. 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”.

2.2.2. 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”.

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora refere que “o serviço, neste momento, não comporta este tipo de horário, dado o n.º de elementos existentes, que já praticam horários sem noites”.
- 2.4.** Com efeito, a entidade empregadora não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**