

PARECER N.º 70/CITE/2015

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 147 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ... com a categoria profissional de enfermeiro.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, o trabalhador vem, expor e requerer o seguinte:

Exm Sra. Enfermeira Diretora ...:

Eu, ..., com identificação civil nº ... enfermeiro a exercer funções na ..., com CTI, em regime de trabalho por turnos rotativos e com o nº mecanográfico ..., venho, por este meio, pedir compatibilidade de horário com o meu cônjuge, enfermeira nesta instituição com o número mecanográfico ... e que tem um horário semanal 8-20h. Peço uma compatibilização dos nossos horários, igualando os mesmos dentro do possível, de forma a conseguirmos organizar a nossa vida pessoal, familiar e com a própria instituição que a nossa filha frequenta (creche), que tem, neste momento, 18 meses.

Neste momento a minha esposa está a amamentar e tem o respetivo horário

reduzido, mas em breve, quando deixar de amamentar, será impossível conciliar os meus turnos, com o horário dela e com o da referida instituição frequentada pela nossa filha, cuja hora de encerramento é às 19:30 horas.

Este é, por isso, um pedido perfeitamente compreensível e legítimo, porque além de ser o que permite uma satisfatória organização da vida pessoal e uma consciente e responsável educação da nossa filha, a família e a paternidade/maternidade são valores extremamente importantes para a nossa sociedade e, como é óbvio, de imenso valor pessoal para mim e para a minha esposa. Faço este pedido ciente que na instituição, tal como referem em documento interno próprio, a elaboração dos horários costuma ter em conta os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar (como refere a lei 59\2008 art.134º) e salientando que “...a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias» (lei 59/2008, art.º166), sendo que as folgas\descansos da minha esposa são ao fim de semana.

Relembro que, o que expus anteriormente vai de encontro ao meu pedido de transferência de serviço (que requeri há mais de um ano) que incluía mais do que uma hipótese/alternativa de destino, mas que objetivava em primeiro lugar a minha colocação num local de trabalho com horário diurno semanal, nomeadamente numa instituição na comunidade.

Resumindo, procuro uma compatibilidade de horário com o meu cônjuge que vai também de encontro ao meu pedido de transferência (inicialmente pedido por uma insatisfação profissional no meu atual local de trabalho, e que ainda existe) estando disponível para várias hipóteses de destino, salientando que a minha prioridade é um horário diurno semanal, ou seja, um horário igual/ semelhante ao do meu cônjuge, pelas razões que já descrevi acima.

Estou disponível para arranjar qualquer documentação necessária.

Agradeço o tempo despendido, aguardo resposta

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada ao trabalhador, referindo que o serviço está dotado de 27 enfermeiros, dos quais 3 com horário de amamentação, 1 de atestado há 1 ano, 2 grávidas já de atestado, 2 grávidas no início da gravidez, 1 grávida de regresso em maio, logo teremos a partir desta data um total de 4 enfermeiras de amamentação.

Mais referem que até à presente data tem sido facultado o horário solicitado pelo enf^o ..., de forma a facilitar a organização da sua vida familiar e pessoal, tornando-se difícil para o serviço comportar mais um horário fixo, dado as licenças de amamentação que mantêm até ao momento.

Referem ainda que o serviço não se opõe à transferência do Sr. Enf. ..., desde que devida e atempadamente substituído.

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 59º 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 o Trabalhador solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora, um horário de trabalho compatível com o do cônjuge.

3.1.1. O pedido do trabalhador 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.

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

- 3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.
- 3.4. Assim, é relevante o facto de o pedido do trabalhador 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”.*

- 3.5.** Mais, ainda no que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido do trabalhador verifica-se que não solicitou ao empregador, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste:
 - c) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.
- 3.6.** Não obstante, poderá o trabalhador elaborar novo pedido, respeitando os requisitos exigidos por lei.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, e sem necessidade da análise dos fundamentos apresentados pela entidade empregadora, conclui-se que o pedido do trabalhador não se encontra elaborado nos termos do disposto Art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer favorável à recusa.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, 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.

- 4.3. 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 16 DE FEVEREIRO DE 2015