



PARECER N.º 556/CITE/2016

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
Processo n.º 1810 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de urgência geral.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 27.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“Eu, ..., Enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ... com o n.º mec.: ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. a autorização de trabalho em regime de horário flexível, segundo o artigo 57.º do Código do Trabalho. Declaro sob Compromisso de Honra que tenho uma filha de quatro meses, ..., que vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o meu cônjuge ..., sendo estes os constituintes do agregado familiar. Consequentemente, a atividade laboral do meu marido situa-se em ... e com o horário das 9h às 18h30h, o que impossibilita este de cuidar da nossa filha após o fecho do infantário. Assim sendo, sem retaguarda familiar para cuidar da menor após o horário praticado pelo infantário (7h30 às 18h30), solicito realizar o horário das 8h às 14h durante 24 meses.

Nestes termos peço deferimento.”

- 1.3. Em 13.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa, em 27 de setembro de 2016, em que solicita alteração de horário, por ser trabalhador com responsabilidades familiares – filho menor, informa-se que o mesmo foi indeferido por deliberação do Conselho de Administração de 12 de outubro de 2016.”

- 1.4. Sendo a deliberação nos seguintes termos:

“Indeferido por falta de recursos para cobertura do horário integral em 7 dias x 24 horas e devido ao grande n.º de pedidos.”

- 1.5. Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 18.10.2016, como de seguida se transcreve:

“Eu, ..., Enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ... com o n.º mec.: ..., venho desta forma manifestar a V. Exa., a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por mim realizado, ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho, uma vez que este não foi fundamentado, como consta nos termos n.º 4 do artigo 57.º da Lei 7/2009 Código do Trabalho, que assim cito “no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa”, o que tal não aconteceu.

De acordo com o n.º 2 do artigo 57.º da lei 7/2009 do Código do Trabalho “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” o que não acontece no serviço em que exerço a minha atividade laboral. Visto a equipa de Enfermagem ser composta por mais

de 30 Enfermeiros Generalistas, não ocupando nenhum cargo relevante e insubstituível. Mais informo que comuniquei ao serviço a minha disponibilidade de mobilização dentro da instituição, caso seja necessário.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. 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 dos 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.”*

2.3. 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, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a 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 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”.

2.3.2. 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/a 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.

2.3.3. 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.

2.4. 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. 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.

2.5. 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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 solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e promovendo 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, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível com início às 08h e termo às 14h, realizando, assim, 6 horas de trabalho diário.
- 2.8.** A entidade empregadora recusa, referindo “falta de recursos”. Contudo, não apresenta razões que a possam fundamentar, não podendo, por isso, ser enquadrada no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A este respeito importa fazer referência ao n.º 2 e n.º 3 artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, cujo teor se transcreve:
“2 - Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.
3 - A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.”
- 2.10.** A trabalhadora requerente presta a sua atividade em horário semanal de 40 horas, conforme informa a entidade empregadora. Ora, do exercício

de um horário de trabalho de acordo com o seu pedido, resultaria a prática de apenas 30 horas semanais.

- 2.11.** Todavia, tendo a trabalhadora direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso complementar, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do citado Decreto-Lei, em cada semana só poderia realizar 30 horas, visto que o seu pedido apenas contempla uma amplitude horária de 6 horas diárias.
- 2.6.** Assim sendo, nos termos em que o pedido é formulado, a trabalhadora não perfaria a carga horária semanal de 40 horas a que está legalmente adstrita, pelo que se afigura que o que solicita é inexecutável.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** A trabalhadora, se assim o entender, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer.
- 3.3.** 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 ao trabalhador 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 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 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.