

PARECER N.º 56/CITE/2016

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 101 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 18.01.2016, a CITE recebeu do ... 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 flexível, datado de 04.08.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, que é enfermeira, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que está *“a exercer funções há cerca de 16 anos no ... e vem solicitar que lhe seja concedida autorização para exercer funções em regime de horário fixo (8h — 16:15) ao abrigo do artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20-06 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas),*

álínea 3 a) como Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos.

1.2.2. *Sou mãe de dois filhos, com 1 ano e 4 anos respetivamente, os quais frequentam o infantário e o ensino pré-escolar respetivamente. O meu marido trabalha por turnos, é enfermeiro no mesmo ... e os horários não são conciliáveis, atendendo as especificidades dos respetivos serviços onde exercemos funções. Por outro lado como estamos deslocados da nossa terra natal, na Covilhã, acabamos por não ter qualquer outro tipo de suporte familiar que permita o acompanhamento das crianças.*

1.2.3. *Pelo exposto venho muito respeitosamente solicitar a Vossa Exa. autorização para exercer funções em regime de horário fixo, com intuito de me ser dada a possibilidade de exercer o meu direito a uma parentalidade positiva e responsável, sem prejuízo no meu dever de cumprimento atempado das tarefas laborais atribuídas.*

1.3. Com data de 28.12.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Informo V. Exa. que foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de horário fixo de V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, e de acordo com a informação da Enfermeira Chefe do Serviço de Especialidades Cirúrgicas, que se passa a reproduzir: “Em resposta ao pedido*

efetuado pela Senhora Enfermeira ... venho informar que no serviço não há possibilidade de ter horário fixo.

1.3.2. *Neste momento a Sr^a Enfermeira está de horário fixo por estar a amamentar. No serviço a partir de 23/12 ficam três Enfermeiras de horário fixo, o que não é comportável, daí que já foi solicitado a Sr.^a Enfermeira Diretora a saída de uma Enfermeira. Dado que a Sr.^a Enfermeira solicitou o horário fixo, e não tendo o serviço possibilidade de lhe oferecer esta possibilidade, proponho que seja a Sr.^a Enfermeira a sair para ocupar um lugar de fixo. No entanto a sua saída só é possível com a substituição de outro elemento”.*

1.3.3. *Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário fixo no prazo de cinco dias a partir da receção”.*

1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No ofício em que a entidade empregadora remete à CITE o requerimento da trabalhadora e a intenção de recusa do mesmo, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, refere que a dita trabalhadora está em regime de contrato individual de trabalho, o que significa que não lhe é aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções

Públicas, que serviu incorretamente de base ao seu requerimento, considerando-se este como um pedido de horário flexível.

- 2.2.** 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”*.
- 2.2.1.** 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.).
- 2.2.2.** 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”*.
- 2.2.3.** 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).

2.3. 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”*.

2.3.1. 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”*.

2.3.2. 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”*.

2.4. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que indiquem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu

entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.5.** Salieta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.
- 2.6.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu os prazos de 20 e 5 dias a que aludem respetivamente os n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.1.** De facto, a trabalhadora efetuou o seu pedido em 04.08.2015 e apenas, em 29.12.2015, lhe foi comunicada a intenção de recusa desse pedido, por parte da entidade empregadora, quando o prazo de 20 dias já tinha terminado, há mais de 3 meses. Também, o prazo de cinco dias para envio do processo à CITE foi ultrapassado, uma vez que a trabalhadora recebeu a intenção de recusa do seu pedido, em 30.12.2015 e o referido prazo de 5 dias terminava a 11.01.2016, tendo o envio à CITE ocorrido em 15.01.2016, o que, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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, 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 03.02.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E A UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES APRESENTADO AS SEGUINTE DECLARAÇÕES DE VOTO:

“A CGTP-IN, apesar de votar favoravelmente o parecer em causa, declara não concordar com a redação total do ponto 2.5., considerando que o mesmo

deveria terminar na primeira parte até à palavra “indeferido”, pois o restante texto pode dar origem a confusão na interpretação da decisão”.

- “A UGT aprova o projeto de parecer n.º 101-FH/2016, mas considera que no ponto 2.5., deverá o texto ser rescrito da seguinte forma:

2.5. Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como o horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos”.