

PARECER N.º 600/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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 1900 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 03.11.2016 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 Ortopedia.
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 3.10.2016, refere o que a seguir se transcreve:

HORÁRIO ATUAL

“1- A requerente encontra-se a trabalhar no serviço de ortopedia em regime de trabalho por turnos;

2- Realiza por via dessa circunstância horários não fixos que são os seguintes:

Turno da manhã: entrada às 8:00 horas e saídas às 14:30 horas;

Turno da tarde: entrada às 14:00 horas e saída às 20:30 horas;
Turno da noite: entrada às 20:00 horas e saída às 8:30 horas;
Esclarecendo, aliás, que, frequentes vezes numa semana realiza os três turnos.
4- Porém, transitoriamente encontra-se a requerente a beneficiar de horário com dispensa para amamentação.

RESPONSABILIDADES PARENTAIS

5- Em 13/11/2015 a requerente foi mãe das menores, gémeas: ... e ...
– Docs. 1 e 2 –.

As menores encontram-se a viver com a requerente em comunhão de mesa e habitação – Doc.3 –.

(...)

11- Merece ainda referência que a creche que as menores frequentam não só não se encontra aberta em dias úteis e portanto desde logo nos fins de semana, e à noite, como o horário que realiza de segunda a sexta-feira é o seguinte:

- Abertura às 7:30 horas e encerramento às 18:00 horas – Doc. 4 –.

ORA,

12- Como resulta claro do que supra se expõe há uma manifesta incompatibilidade entre o cumprimento das obrigações/responsabilidades parentais da requerente com o atual horário pela mesma praticada.

13- Responsabilidades que, aliás, vêm a ser asseguradas pelo marido da requerente ..., enfermeiro que trabalha no mesmo ..., no serviço de

medicina interna III e com o mesmo horário, que atualmente se encontra em regime de licença parental complementar, circunstância que bem demonstra a caracterizada impossibilidade da requerente cumprir aquelas responsabilidades.

Sucedede mais que,

14- Em dezembro do corrente ano a licença parental do identificado ... cessará,

15- Não restando outra via à requerente que não a de requerer, como requer, a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

ANTECEDÊNCIA

16- Tendo em vista não prejudicar o Serviço em que a requerente se encontra e permitir a sua tempestiva substituição, já que qualquer trabalhador com a mesma categoria a poderá substituir se necessário, apresenta o presente requerimento com a antecedência necessária para que lhe seja deferida a autorização e comece a prestar o seu trabalho em regime de horário flexível a partir do dia 3 de novembro de 2016.

HORÁRIO PROPOSTO

17- A requerente solicita a atribuição de horário de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados, entre as 8:00 horas e as 17:00 horas, com intervalo de uma hora para almoço, ou se em regime de jornada contínua, entre as 8:00 horas e as 16:00 horas, cumprindo as 40 horas semanais.

PRAZO

18- A requerente pretende que o regime requerido lhe seja deferido até aos doze anos das filhas menores.

Mais,

19- Tendo em vista o deferimento do presente a requerente manifesta a sua disponibilidade para uma eventual transferência de serviço, sendo do seu conhecimento que os serviços de consulta externa e de cirurgia de ambulatório, praticam horários compatíveis com o proposto.

(...)”

- 1.3.** Em 21.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
“Em resposta ao requerimento por V. Exa. Em 03 de outubro 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 integral do horário em 7 dias x 24 horas e devido ao elevado n.º de pedidos.”
- 1.5.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 21.10.2016, reiterando o seu pedido.

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 apreço, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados, entre as 08:00h e as 17:00h, com intervalo de uma hora para almoço, ou em regime de jornada contínua, entre as 8:00h e as 16:00h, até ao limite máximo legalmente permitido.
- 2.8.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente

assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.9.** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até que ocorra o limite legal previsto legalmente, isto é, até a criança perfazer os 12 anos de idade, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

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 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23.11.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar

um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”