



PARECER N.º 655/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 2051 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu a 28.11.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., Assistente Operacional no Serviço de Medicina.
- 1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador em 28.10.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“1. ..., (...), funcionário no ..., com a categoria profissional de Assistente Operacional no serviço de Medicina da Unidade de ..., de momento em horário rotativo, vem por este meio requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2. O requerente trabalha neste ..., na unidade de ..., desde dezassete (17) de outubro de 2016, em regime de horário rotativo. De agosto de 2000 a março de 2012 desempenhou funções na Urgência Geral da

Unidade de ... e de nove (9) de março de 2012 a dezasseis (16) de outubro 2016 na unidade de ..., sempre em regime de horário rotativo em regime de turnos: 1º turno – 00H00 às 08H00, 2º turno – 08H00 às 16H00 e 3º turno – 16H00 às 00H00.

3. O requerente é pai de dois filhos menores, ..., de oito anos, com quem reside em regime de guarda partilhada, e ..., de dois anos de idade que vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

4. A mãe do menor Rodrigo, e sua companheira em regime de união de facto, ..., é Enfermeira neste ..., no serviço de Urgência Médico-cirúrgica, Unidade de ..., e também ela exerce horário rotativo em regime de turnos: 1º turno – 23H30 às 08H30. 2º turno – 08H00 às 16H30 3 3º turno – 16H00 às 00H00.

5. O seu filho ..., de dois anos de idade, frequenta nos dias úteis o Infantário ..., no período das 6H45 às 19H45. Por questões de saúde a mãe do requerente não tem capacidade para cuidar do menor e o seu pai já faleceu. A companheira do requerente e mãe do menor não é natural do distrito de residência e não existem familiares diretos próximos, o que tem levado o requerente a contactar outras pessoas sem relação familiar a ficar com o mesmo, o que se considera não ser um ambiente salutar para o desenvolvimento da menor.

6. Atendendo a que o 2º turno, com o horário das 08H00 às 16H00 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar o seu filho, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente e em dias úteis perfazendo as quarenta (40) horas semanais.

7. Pelo acima exposto, o requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até

que o seu filho complete os doze (12) anos de idade conforme o nº 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal, e em dias úteis, das 08H00 às 16H00.

8. Mais informa, que pretende começar a observar o horário pretendido e referido no ponto n.º 6 com a maior brevidade possível devido aos constrangimentos acima expostos.

(...)”

- 1.3.** Em 18.11.2016, por correio eletrónico, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exmo. Sr. ...,

Em resposta ao seu requerimento de 23 de outubro de 2016, pedido de flexibilidade de horário, o superior hierárquico emitiu parecer favorável condicionado à atribuição do horário flexível:

- 1. A concessão do horário flexível depende de os turnos a descoberto virem a ser distribuídos de forma equitativa pelos colaboradores em flexibilidade de horário.*

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:

- Período compreendido entre as 08:00 e as 16:00, de segunda a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.*

Mais informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto.”

- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pelo trabalhador a 21.11.2016, referindo que o horário proposto pela entidade empregadora (8:00h às 16:00h, de segunda a domingo) não satisfaz as suas necessidades, reiterando, assim, 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 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, aprovado pela Lei

n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador 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 subseqüentes 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7.** No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário flexível das 08H00 às 16H00, em dias úteis, até o seu filho perfazer 12 anos de idade.
- 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 pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento.
- 2.9.** No que respeita ao facto de o trabalhador indicar que pretende exercer o direito até que o seu filho perfaça 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).

- 2.10.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo o trabalhador apresentado o seu requerimento, em 28.10.2016, apenas, em 18.11.2016, comunicou ao trabalhador a intenção de recusa do seu pedido, quando o deveria ter feito até 17.11.2016, pelo que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., pois nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido foi aceite nos seus precisos termos.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.