



PARECER N.º 15/CITE/2013

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 44 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.01.2013, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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, datado de 11.09.2012, a trabalhadora refere, que “vem, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.1. “Sou mãe de uma menina de 8 meses de idade. Retornarei funções no mês de novembro após cumprimento da Licença Parental”.
 - 1.2.2. “O meu marido também é Enfermeiro e trabalha, tal como eu, em regime de turnos”.

- 1.2.3.** “Por nos encontrarmos deslocalizados das nossas cidades natais, não temos qualquer suporte familiar, que nos facilite a gestão da nossa vida familiar / profissional”.
- 1.2.4.** “Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, venho requerer que me seja concedido o horário de manhãs, podendo incluir os fins de semana”.
- 1.3.** A entidade empregadora informa a trabalhadora que “a flexibilidade de horário foi deferida nas seguintes condições: a elaboração do horário destes dois profissionais seria feita por forma a que um deles se mantivesse disponível para cuidar da filha, nos períodos que para eles são problema (alternadamente seria elaborado horário numa das unidades hospitalares e através dos profissionais em causa, fariam na outra unidade hospitalar os ajustes necessários). O horário de novembro foi elaborado, falando com a Enfª ..., que depois de saber qual o horário do marido, fizemos os respetivos ajustes. A ser possível esta sugestão, em dezembro, o horário pode ser elaborado pelo hospital de Gaia e nós faremos os ajustes necessários”.
- 1.4.** A entidade empregadora juntou ao presente processo um parecer jurídico, datado de 12.11.2012, do seguinte teor:
- 1.4.1.** “A Enfermeira ..., a exercer funções no serviço de Urgência Geral veio, por carta datada de 11 de setembro, requerer, ao abrigo do art.º 56.º do Código do Trabalho, o horário das manhãs, podendo incluir os fins de semana, para conciliar a sua vida pessoal - enquanto mãe de uma menina de 8 meses - com a profissional”.

- 1.4.2.** “Declara não possuir apoio familiar e junta declaração do Centro Hospitalar de ..., comprovando que o marido também lá pratica um horário por turnos”.
- 1.4.3.** “Em 19 de outubro, o SGRH enviou a resposta através de mail, remetendo os documentos de suporte e dando um prazo de 5 dias para um pedido de reapreciação”.
- 1.4.4.** Nele consta urna Nota de Serviço da Enfermeira Chefe ... onde se encontra a fundamentação para naquele serviço não ser possível conceder mais um horário nos termos em que é pedido, sugerindo o acordo de se ajustarem os horários mensalmente entre a Requerente e o marido (em compromisso entre as respetivas chefias), de forma a que um deles se mantivesse disponível para cuidar da filha”.
- 1.4.5.** “Sobre este documento, e vogal da UAG de Urgência e Cuidados intensivos ..., deliberou: "Não é possível conceder o horário solicitado pela Enfª ... no Serviço de Urgência. Parece-me bem a sugestão da Enfª Chefe do Serviço”.
- 1.4.6.** “Dentro do prazo dos 5 dias imediatos, em 26 de outubro, a Requerente enviou o pedido de reapreciação, dizendo que entende a resposta que recebeu como uma recusa e que veio fora do prazo legal, não encontrando explícito o indeferimento do pedido, reiterando assim o pedido inicial, por não encontrar fundamento legal para a recusa”.
- 1.4.7.** “No dia 29, o SGRH "enviou um mail de resposta, referindo que o pedido tinha sido deferido nas condições referidas nos documentos de suporte”.

- 1.4.8.** “No dia 7 de novembro, a Requerente enviou um mail ao SGRH declarando que o deferimento não é nos moldes do requerido, não sendo tal sugestão exequível por envolver entidades externas (entidade patronal do marido), concluindo que assume que o pedido foi deferido nos moldes em que foi requerido”.
- 1.4.9.** “Colocam-se aqui duas questões essenciais, sendo a primeira a alegação da Requerente de que a resposta ao pedido estava fora de prazo, uma vez que o entregou por carta de 11 de setembro e a resposta lhe foi dada em 19 de outubro”.
- 1.4.10.** “E a questão poderia ter interesse, dado que o art.º 57.º n.º 8 do CT determina: "Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
 - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
 - c) 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."
- 1.4.11.** “Acontece que o prazo dos 20 dias não foi excedido”.
- 1.4.12.** “Na verdade, embora a Requerente tenha apresentado o pedido na data referida, este não tinha todos os documentos necessários à

apreciação, tendo sido convidada ao aperfeiçoamento por mail de 17 de setembro e só o tendo feito em 25 de setembro”.

1.4.13. “Ou seja, o prazo para a resposta teve o seu início em 26 de setembro e esta foi dada em 19 de outubro, dentro dos 20 dias de que fala o art.º 57.º”.

1.4.14. “A segunda questão que se coloca é se o pedido foi deferido ou indeferido”.

1.4.15. “A requerente refere no seu pedido de reapreciação que não há deferimento ou indeferimento expresso, mas supõe que a resposta é de recusa, não encontrando fundamento legal para isso”.

1.4.16. “Mais tarde, no mail de 7 de novembro, refere que recebeu um deferimento numas condições que não pediu, pelo que assume que o pedido foi deferido”.

1.4.17. “Ora, como já foi referido, no documento de suporte da Enfermeira Chefe, encontra-se bem fundamentada a razão pela qual o serviço de urgência não pode comportar mais pedidos na modalidade de horário fixo, fazendo-se uma sugestão de gestão mensal de horários, de modo a assegurar o apoio familiar da menor por parte de um dos pais”.

1.4.18. “Da deliberação do vogal da UAG é claro que o pedido nos moldes em que foi feito é indeferido, apoiando a alternativa proposta”.

1.4.19. “Parece claro, portanto, que o que está aqui em causa é o deferimento de um horário flexível, não nos termos do pedido, mas condicionado ao

compromisso das chefias das duas unidades hospitalares de elaborar um horário que permitisse o fim em vista sem prejudicar o serviço”.

1.4.20. Por isso, nem há recusa de horário flexível, nem pode a Requerente assumir que foi deferido o seu pedido nos termos em que foi apresentado”.

1.4.21. “A este deferimento condicionado, veio a trabalhadora dizer que não é exequível, por envolver outro hospital, a quem nunca foi pedido parecer”.

1.4.22. “Embora não se entenda como é que a Requerente declara que um procedimento não é exequível se assume que nunca o pediu, parece claro que o recusa”.

1.4.23. “Nesses termos, deve o ... enviar todo o processo à CITE para apreciação, apenas por cautela (não se assumindo, mais uma vez que houve uma recusa de deferimento), nos termos do art. 57.º do CT”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”.

- 2.1.1.** 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.).
- 2.1.2.** 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”.
- 2.1.3.** 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).
- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** 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”.
- 2.2.2.** 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”.
- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora deferiu o pedido de horário da trabalhadora sob condição, que esta não aceita, ou seja, a entidade empregadora recusa o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, como, aliás, também, consta do parecer jurídico supra referido.
- 2.4.** Sucede que os motivos alegados pela entidade empregadora não revelam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.5.** Acresce, também, que os prazos previstos no Código de Trabalho, nomeadamente, os previstos no artigo 57.º são prazos contínuos, pois o legislador laboral sempre que entende doutro modo indica os prazos em dias úteis.
- 2.5.1.** Assim, o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não foi cumprido pela entidade empregadora, pois entre o dia 26.09.2012 e o dia 19.10.2012, decorrem mais de 20 dias, o que tem como consequência o disposto na supra mencionada alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do citado Código.
- 2.5.2.** A este propósito é de assinalar que a CITE, apenas recebeu o presente processo, via correio eletrónico, em 08.01.2013, mas mesmo que o processo tivesse sido remetido à CITE, em 21.11.2012, como refere a entidade empregadora, também, já viria fora do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que, também, tem como consequência o disposto na supra mencionada alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, ao setor público, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013**