



PARECER N.º 14/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à 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 de fevereiro
Processo n.º 1256 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 20.12.2013, a CITE recebeu do ..., E.P.E., (Barcelos), cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria de enfermeira do serviço de urgência, 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, datado de 06.11.2013, a trabalhadora vem solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referindo o seguinte:
 - 1.2.1.** “..., enfermeira do Serviço de Urgência com o número mecanográfico n.º 899, mãe de duas crianças menores de 12 anos (uma com 6 e outra com 9 anos), vem pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com a finalidade de poder dar assistência e acompanhamento (familiar e escolar) aos descendentes, visto o seu cônjuge não poder dar o



apoio necessário já que tem um emprego em que os horários são incertos e por vezes tem de se ausentar do país”.

- 1.2.2. “Solicita a flexibilidade de horário de trabalho pelo período de 6 anos (até a filha mais nova perfazer 12 anos), com a seguinte modalidade de trabalho: manhãs e noites”.
- 1.2.3. “Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente”.
- 1.3. Conforme despacho, datado de 12/11/2013, exarado no verso do requerimento da trabalhadora, a Sr.^a Chefe dos Serviços de Urgência, refere que:
- 1.4. “Não é possível proporcionar à requerente o horário solicitado pelos seguintes motivos:
- 1.5. “É necessário assegurar todos os turnos (manhã, tarde e noite)”.
- 1.6. “Na equipa há mais enfermeiros nas mesmas condições e com interesse no mesmo horário”.
- 1.7. “No Ofício remetido à CITE, datado de 17/12/2013, informa a entidade que “O Conselho de Administração do ..., EPE (...) recebeu, no dia 06 de novembro de 2013, um requerimento formulado por uma enfermeira (que remetemos em anexo), no qual requer que lhe seja concedida "flexibilidade de horário de trabalho".
- 1.8. “A enfermeira em causa informa que tem duas filhas menores (uma com 6 e outra com 9 anos), informação atestada pela Junta de Freguesia onde reside, e que o fundamento do pedido é o de "poder dar assistência e acompanhamento familiar e escolar aos



descendentes, visto o seu cônjuge não pode dar o apoio necessário já que tem um emprego em que os horários são incertos e por vezes tem de se ausentar do país".

- 1.9. “O pedido de flexibilidade de horário é formulado pelo período de 6 anos (até a filha mais nova perfazer 12 anos), com a seguinte modalidade de trabalho: manhãs e noites”.
- 1.10. “Enquanto Enfermeira Diretora e, conseqüentemente, membro do Conselho de Administração, sempre fui sensível a estas questões, pois entendo ser um dever procurar atuar no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores, principalmente trabalhadores com filhos menores”.
- 1.11. “No plano de enfermagem e na realidade hospitalar, nem sempre é possível ir de encontro às pretensões dos trabalhadores, dada a exiguidade de recursos e às exigências cada vez maiores são impostas. Por outro lado, o trabalho desempenhado por turnos (manha, tarde e noite) também constitui um entrave à definição de horários flexíveis”.
- 1.12. “No âmbito do pedido, a Enfermeira-Chefe, responsável pelo Serviço onde a trabalhadora exerce atividade, deu parecer negativo à pretensão, com os seguintes fundamentos: “É necessário assegurar todos os turnos (manha, tarde e noite); e "Na equipa há mais enfermeiros nas mesmas condições e com interesse no mesmo horário solicitado”.
- 1.13. “Contudo, neste caso concreto, mostrei abertura e recetividade ao pedido. Apesar das dificuldades, propus que fizesse um horário fixo, com turnos de manhã”.



- 1.14.** “Surpreendentemente, deparei-me com a intransigência da enfermeira em querer a flexibilidade de horário, mas com turnos de manhã e noite”.
- 1.15.** “Esta posição é praticamente impossível de satisfazer, não só em termos de funcionamento do serviço, como também na relação com outros colegas, muitos deles em condições familiares similares às da enfermeira em causa”.
- 1.16.** “Somos de entendimento que, ao propormos um horário nos moldes referidos anteriormente (turnos de manhã), estamos a ir de encontro às pretensões da enfermeira e a cumprir com o disposto na legislação laboral, na medida em que, na elaboração do horário de trabalho, estamos a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.
- 1.17.** “Contudo, para o total esclarecimento da situação, solicitamos a essa Comissão que nos informe sobre o teor do pedido e sobre a obrigação de acedermos à pretensão nos moldes pretendidos, ou seja, que o horário flexível seja efetivado, obrigatoriamente, com turnos de manhã e de noite, não realizando turnos de tarde”.
- 1.18.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou ao ..., E.P.E. – Barcelos – alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pelo Diretor SGRH os seguintes esclarecimentos:
- 1.19.** “Em resposta ao solicitado por essa comissão, relativamente ao ofício remetido respeitante à Enfermeira ..., aprez-nos informar o seguinte:”



- 1.20.** “O Conselho de Administração do ..., EPE, face ao pedido formulado pela enfermeira ... e às dúvidas por este suscitadas, decidiu formular um pedido de parecer à CITE”.
- 1.21.** “Tratou-se da "emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos", tal como vem previsto no âmbito funcional da CITE”.
- 1.22.** “Essa intenção de pedido de parecer prévio foi comunicada à trabalhadora no dia 06 de dezembro, direta e pessoalmente pela Enfermeira Diretora do ...”
- 1.23.** “Face ao exposto, não foi enviada qualquer comunicação à trabalhadora da recusa do pedido, uma vez que a mesma não se operou, estando, outrossim, dependente do teor do parecer da CITE, que observaremos”.
- 1.24.** Assim, a entidade empregadora não junta a comunicação à trabalhadora, por escrito, da sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).



2.1.1. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.1.2. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)

2.1.3. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.1.4. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º

2.1.5. Por seu turno, estabelece a alínea *a)* do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.1.6. Convém, desta forma, esclarecer o conceito regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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.*



Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) *Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) *Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

2.1.7. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, *o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

2.1.8. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es.

III – APRECIÇÃO DO CASO EM CONCRETO

- 3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido, alegadamente, comunicado à trabalhadora no dia 06/12/2013, “direta e pessoalmente” pela Enfermeira Diretora do HSMM, violando o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e de a entidade empregadora ... ter remetido o



processo à CITE em 20.12.2013 e sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de um deferimento tácito.

- 3.2.** Todavia, acresce referir que, a enfermeira, ora requerente, objeto do presente parecer, indicou o prazo para trabalhar em regime de horário flexível, “solicita a flexibilidade de horário de trabalho pelo período de 6 anos (até a filha mais nova perfazer 12 anos)”.
- 3.3.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 3.4.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.5.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.



- 3.6.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

- 4.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:
- 4.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa dos pedidos de prestação de trabalho à luz do regime de horário flexível da trabalhadora, titular da categoria de enfermeira, ..., por se considerar que o mesmo foi aceite pela entidade empregadora ..., E.P.E., em virtude de não ter tempestivamente ocorrido a remessa a esta Comissão do processo no prazo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a contar da notificação da intenção de recusa à trabalhadora, pelo que operou a presunção legal da aceitação consagrada pelas alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo do Código do Trabalho.
- 4.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como com os princípios decorrentes do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do referido Código, aplicáveis por força do artigo 22.º *in fine* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 16 DE JANEIRO DE 2014**