

PARECER N.º 370/CITE/2015

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 1060 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21/7/2015, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer um horário flexível, nos seguintes termos:

Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do ...

..., Enfermeira, com o N.º Mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Urgência Pediátrica em regime de Contrato Individual de Trabalho Sem Termo, vem por este meio requerer a V. Exa. horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira. Este pedido justifica-se pelo facto de ter 2 filhos menores (9 e 3 anos) e com o trabalho por turnos tem-se tomado cada vez mais difícil prestar o acompanhamento necessário e imprescindível.

Mais informo que o meu marido mudou recentemente de emprego, o que faz com que em alguns dias da semana esteja ausente, situação que faz com que eu tenha de ir buscar os meus filhos à escola / creche e possa acompanhá-los no período noturno.

Acresce o facto de ser natural de Viseu e não ter familiares a residir aqui na Covilhã.

Pelo exposto solicito a melhor atenção para o solicitado, ficando a aguardar que o mesmo possa ser autorizado.

Covilhã, 11 de junho de 2015

Com os melhores cumprimentos

A requerente

...

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa.

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).

2.2. 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.

2.3. 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; (...)

- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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 da intenção de recusa.
- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:
“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora por requerimento rececionado na entidade empregadora solicita

..., Enfermeira, com o N.º Mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Urgência Pediátrica em regime de Contrato Individual de Trabalho Sem Termo, vem por este meio requerer a V. Exa. horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira. Este pedido justifica-se pelo facto de ter 2 filhos menores (9 e 3 anos) e com o trabalho por turnos tem-se tornado cada vez mais difícil prestar o acompanhamento necessário e imprescindível.

Mais informo que o meu marido mudou recentemente de emprego, o que faz com que em alguns dias da semana esteja ausente, situação que faz com que eu tenha de ir buscar os meus filhos à escola / creche e possa acompanhá-los no período noturno.

Acresce o facto de ser natural de Viseu e não ter familiares a residir aqui na Covilhã.

Pelo exposto solicito a melhor atenção para o solicitado, ficando a aguardar que o mesmo possa ser autorizado.

3.1.2. O pedido da trabalhadora não foi feito ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu.

3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.

- 3.4.** Assim, é relevante o facto de o pedido da trabalhadora não constituir um verdadeiro pedido de horário flexível, porquanto, no que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:
- (...) “n.º 1 - “*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*”.
- n.º 2 – “*Entende-se 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*”.
- n.º 3 - “*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*”.

n.º 4 – “*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*”.

3.5. Não obstante, poderá a trabalhadora elaborar novo pedido, respeitando os requisitos exigidos por lei.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora não se encontra elaborado nos termos do disposto art.º 56.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE, emite parecer favorável à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo a trabalhadora elaborar novo pedido, respeitando os requisitos exigidos por lei.
- 4.2. 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, 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.
- 4.3. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.