

PARECER N.º 284/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 1052 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.10.2013, a CITE recebeu da ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ..., I.P., 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 14.08.2013, a trabalhadora refere que é enfermeira, a exercer funções na ...” e, que “vem ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:”
 - 1.2.1. “É mãe de 1 filho, ..., de seis anos de idade”;
 - 1.2.2. “O menor dará entrada a partir de 09 de setembro de 2013 (início do novo ano letivo) no 1.º ano de escolaridade no Jardim Escola ..., com

o horário das 09h00 às 17h30, podendo ser entregue na escola às 08h00”.

1.2.3. “De acordo com a regulação do poder paternal, por decisão do tribunal, é a requerente que detém a custódia do menor”.

1.2.4. “O pai da criança vive em Coimbra, pelo que não pode proporcionar apoio à requerente na vida semanal com o filho”.

1.2.5. “Ainda de acordo com a regulação do poder paternal, o pai ficará com o menor no primeiro fim de semana do mês, podendo, caso possa, passar o terceiro fim de semana com este, o que será sempre incerto, pelo que não é possível programar antecipadamente todos os fins de semana com que fica com o filho”.

1.2.6. “Nos fins de semana em que a requerente estiver com o menor, não tem, face ao exposto, qualquer familiar que possa ficar com ele ou cuidar dele”.

1.2.7. “Conhecedora nas necessidades do local onde presta serviço, a requerente terá que recorrer a uma ama nos fins de semana e noites em que prestar serviço, com os dispêndios e encargos correspondentes”.

1.2.8. “Face a todas as razões expostas e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, e proporcionar apoio imprescindível e inadiável na educação do seu filho, a requerente vem requerer:

a) que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 08h00 e as 16h00 e das 23h30 às 8h30, a partir de 09 de setembro de 2013;

b) que lhe seja atribuído o menor número possível de turnos ou de trabalho noturno nos fins de semana em que estiver com o filho, designadamente, nos 2.ºs e 4.ºs fins de semana do mês”.

1.3. Datado de 27.09.2013, a entidade empregadora, envia à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido de horário, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. “Face ao pedido, formulado por V. Ex.a, para prestação de trabalho em regime de horário flexível, no âmbito da proteção na parentalidade, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, serve o presente para informar que por Despacho do Senhor Presidente do Conselho Diretivo desta ..., IP, Dr. ..., datado de 20.09.2013, o mesmo foi indeferido nos termos propostos, conforme se passa a transcrever: Concordo com a proposta de ajustamento de horário ou a alteração do posto de trabalho se tal não for exequível”.

1.3.2. “Mais se informa que o indeferimento teve por fundamento o parecer emitido pela Coordenadora da Divisão para a intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, Dr.ª ..., assim como, o parecer do Responsável de Enfermagem da Unidade de Desabilitação do Algarve (...), Sr. Enf.º ...”.

1.3.3. “Atendendo a que a ... funciona em regime de 24 horas diárias, sete dias por semana, sendo os horários de trabalho organizados por turnos, o que face à reduzida dimensão da equipa dificulta a elaboração de escalas de serviço, neste sentido e de acordo com os pareceres acima mencionados, não é possível atender, na totalidade, ao pedido formulado por V. Ex.ª para atribuição de horário de

trabalho compreendido entre 08h00 e as 16h00 e entre as 23h30 e as 08h30, bem como, para a atribuição do menor número possível de turnos ou de trabalho noturno nos segundos e quartos fins de semana de cada mês”.

1.3.4. “Face ao exposto poderá V. Ex.^a continuar a exercer a atividade da ..., regime de trabalho por turnos, com a salvaguarda de que os turnos, possível, serão ajustados às necessidades manifestadas por V. Exa., ou afetação a outro posto de trabalho, para um serviço que não implique a distribuição de trabalho por turnos, o que dependerá sempre da possibilidade de substituição por outro profissional de enfermagem.

1.4. O parecer do Responsável de Enfermagem da Unidade de Desabilitação do ... (...), Sr. Enf.^o ...” refere nomeadamente o seguinte:

1.4.1. "De acordo com a forma como o pedido é formulado, não é possível satisfazê-lo na integra", "(...) Recordo que neste momento já se encontra a Enf.^a ... a realizar um horário exclusivo de turnos da Manhã e Tarde. Aceder ao pedido da Enf.^a ..., conforme me foi apresentado, traduzir-se-ia em horários em que uma parte significativa dos turnos da Manhã seria atribuída a essas duas Enfermeiras (mais de 1/3) restando muito poucos para a restante equipa. Há elementos que não concordam que o seu horário seja alterado para a realização de mais turnos do Tarde, ou de menos turnos da Noite. (...) Por muito que reconheça a urgência da Enf.^a e reconheço realmente, não posso aceder integralmente ao pedido. Posso tentar fazer um horário que vá ao encontro do que ela pretende numa parte que pode ser significativa, negociando com os

poucos elementos que não se importam de fazer mais turnos da Tarde, mas isso nunca seria uma obrigatoriedade, e nos períodos de férias ou atestados a reduzida dimensão do equipa voltaria a complicar tudo”.

1.5. O Responsável pela ... concorda com o Responsável da Enfermagem da ...

1.6. O parecer emitido pela Coordenadora da Divisão para a intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências refere nomeadamente o seguinte:

1.6.1. "Na sequência do pedido apresentado e de acordo com os pareceres do Responsável pela ... e do Responsável da Enfermagem da ... que constam no requerimento, considera-se que, embora o pedido apresentado esteja plenamente justificado e se compreendo a necessidade imperiosa da Sr. Enfermeiro ajustar o seu horário de forma a poder fazer face às responsabilidades decorrentes do recente atribuição da custódia de um filho menor, a ..., de momento, não tem condições para propor a autorização do presente pedido, sem que daí decorra inconvenientes para o serviço”.

1.6.2. “De revelar que, além da atual dificuldade na elaboração dos escalas, existem outros Profissionais na ..., nas mesmas condições, ou seja, com filhos menores a cargo que, tendo a oportunidade optariam igualmente por um horário flexível, o que em caso de aprovação, inviabilizaria o funcionamento da ...”.

1.6.3. “Face ao exposto, na impossibilidade de se poder atender, na totalidade, ao pedido apresentado pela Sr.^a Enfermeira ..., propõe-se

o seu indeferimento, com a salvaguarda de que os turnos na ..., sempre que possível, serão organizados tendo em conta as necessidades expressas no presente pedido".

- 1.7. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do horário flexível.

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”.

2.2.3. Na verdade, a entidade empregadora refere que “atendendo a que a ... funciona em regime de 24 horas diárias, sete dias por semana, sendo os horários de trabalho organizados por turnos, o que face à reduzida dimensão da equipa dificulta a elaboração de escalas de serviço, neste sentido e de acordo com os pareceres acima mencionados, não é possível atender, na totalidade, ao pedido formulado por V. Ex.^a para atribuição de horário de trabalho compreendido entre 08h00 e as 16h00 e entre as 23h30 e as 08h30, bem como, para a atribuição do menor número possível de turnos ou de trabalho noturno nos segundos e quartos fins de semana de cada mês”.

2.3. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora não revelam 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 dos meios humanos disponíveis e da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.4. 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.

2.4.1. 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 21.08.2013, dia em que foi recebido o requerimento da trabalhadora pela entidade empregadora, independentemente, do respetivo circuito administrativo, e o dia 27.09.2013, em que aquela respondeu, recusando o pedido, decorreram mais de 20 dias, “considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, conforme estabelece a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do citado Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ..., I. P., 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 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**