

PARECER N.º 1/CITE/2014

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 1218 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 10.12.2013, da ..., cópia de pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., enfermeira a exercer funções no serviço de Cirurgia C, bem como do fundamento da intenção de o recusar e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 de fevereiro.
- 1.2. Por requerimento datado de 11/11/2013 e rececionado na mesma data, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos, que aqui se expõem:
- 1.3. *“Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., Enfermeira com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Cirurgia C, venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigos 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*



- Tenho um filho de 9 meses que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.
- O outro progenitor exerce funções de Técnico de Controlo de Gestão na empresa ..., S.A., e tem deslocações frequentes e não programadas no exercício das suas funções e total isenção de horário.

Atualmente estou adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h – 14horas) e Tarde (14h – 20horas) de segunda-feira a domingo, em virtude de estar a amamentar, o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não há nenhum berçário/infantário que funcione fora dos dias úteis.

Por tudo acima descrito venho pedir que me seja atribuído um horário flexível. Estou disponível a fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço com prevalência das manhãs ou em alternativa um horário fixo de segunda a sexta-feira em qualquer serviço da ... até que o meu filho complete os 12 anos. Dada a variedade de serviços e valências da ..., entendo que o meu pedido em nada afetará o seu bom funcionamento.

Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, pois o meu filho de 9 meses necessita de assistência em virtude do meu cônjuge não ter um horário estipulado, estar sujeito a horários alargados e diversificados durante a semana e aos fins de semana e ter que se ausentar regularmente por vários dias. Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar solicitei uma licença de assistência a filho que estou disposta a revogar, assim que me seja atribuída a flexibilidade de horário.

Caso não defiram o meu pedido solicito que o submetam a CITE para análise nos termos da lei (...).”

- 1.4. Há um parecer manuscrito de 11.11.2013, elaborado pela enfermeira responsável ..., dizendo: *“Neste momento existem no serviço 2 elementos a praticarem o horário pretendido, para além de 1 horário de amamentação o que dificulta bastante a distribuição equitativa do horário de trabalho. A atribuição de mais 1 horário distribuído de 2ª a 6ª feira, preferencialmente manhãs, irá tornar impossível a distribuição dos restantes tipos de horário, necessário ao bom funcionamento da equipa e do serviço, pelo que, é impraticável neste serviço, solicitando-se como tal a mobilização do elemento para serviço compatível e a sua substituição no serviço de Cirurgia C. “*
- 1.5. Ainda no requerimento feito pela trabalhadora pode ler-se o que foi escrito pela Enfermeira Supervisora: *“ P/Autorizo pelo período de seis meses a isenção de horário noturno. Assim, a Sra. Enf.ª ... terá que efetuar horário de 2ª a Domingo com manhãs e tardes.”*
- 1.6. A 29.11.2013 a Trabalhadora foi notificada por e-mail da intenção da entidade empregadora, resultante dos pareceres da enfermeira responsável e da enfermeira supervisora.
- 1.7. Da apreciação feita pela trabalhadora e recebida na ... a 02.12.2013 consta: *“ Eu, ..., portadora do cartão do cidadão n.º..., Enfermeira com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de cirurgia C, venho por este meio comunicar que recebi no email profissional a mensagem 29460/2013 Protocolo de tomada de conhecimento, no qual me deram resposta no dia 29-11-2013 ao meu pedido de horário flexível. No email recebido, embora pouco legível e esclarecedor tanto quanto entendo leio algo como “Pedido autorizado pelo período de seis meses a isenção de horário noturno. Assim a Sra. Enf.ª ... terá de efetuar horário*



de 2ª a Domingo com Manhãs e Tardes”. Esta autorização temporária corresponde à situação atual já que estou em horário de amamentação. Como a minha maior dificuldade para poder dar assistência ao meu filho é aos fins de semanas e feriados, e não possuo mais nenhum suporte familiar, o horário proposto não está de todo dentro do horário que necessito para me auxiliar já que nestes períodos não existem berçários/infantários disponíveis. Factos que aliás me levaram a solicitar um pedido de licença para assistência a filho previsto no artigo 52.º do código de trabalho que me encontro a usufruir como é do vosso conhecimento.

Mais uma vez saliento que estou disponível para fazer os turnos necessários para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço com prevalência das manhãs ou em alternativa um horário fixo de segunda a sexta-feira em qualquer serviço da ... até que o meu filho complete os 12 anos. Continua a ser meu entendimento, que o meu pedido não afetará o bom funcionamento da ... dada a multiplicidade de serviços e valências da ...

Agradecia que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa, peço que submetam o processo dentro dos 5 dias previstos nos termos da lei à entidade competente de avaliação do mesmo, para solicitar o parecer prévio.

Pede deferimento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, nos



termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.

- 2.2.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.3.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do trabalhador, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.4.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.
- 2.5.** Uma das formas do Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho).

- 2.6.** O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.7.** No que concerne ao horário flexível, 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”.
- 2.8.** 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”.
- 2.9.** 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).
- 2.10.** 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”.

2.11. 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”.

2.12. 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”.

2.13. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a

requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.14.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Reunidos os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.16.** Assim, no processo em apreciação, o pedido da trabalhadora respeita os requisitos legais supra explanados.
- 2.17.** A entidade empregadora a 06.12.2013 elabora uma resposta posterior à apreciação feita pela trabalhadora que não se encontra prevista no procedimento, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** A Trabalhadora o que pretende é um horário de segunda a sexta-feira entre as 8 horas e as 20 horas.
- 2.19.** Ora, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente

processo à CITE, a empresa cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.20.** Cumpre ainda aludir para que o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.21.** Neste sentido, os motivos alegados pelo Hospital, não apresentam razões que possam indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, não sendo demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que dos fundamentos da recusa não se verifica que possam existir períodos de tempo que deixem de ficar convenientemente assegurados, em face do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora ou que esta seja indispensável ao serviço inviabilizando-se a possibilidade de substituição da mesma.

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 pela Trabalhadora ...
- 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, 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 7 DE JANEIRO DE 2014**