

PARECER N.º 105/CITE/2014

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 304 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.04.2014, a CITE recebeu do HOSPITAL ..., 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 07.03.2014, a trabalhadora refere, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “enfermeira no serviço de urgência, mãe de duas crianças menores de 12 anos (uma com 5 anos e outra com 21 meses), vem por este meio requerer a vossa V. Exa. a flexibilidade de horário, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com a finalidade de cumprir com as suas responsabilidades familiares no que respeita à assistência e acompanhamento familiar e escolar dos menores, atendendo ao facto de

o cônjuge exercer a sua atividade profissional com horários incertos de saída, incompatíveis com o término das atividades escolares dos referidos filhos menores”.

1.2.2. Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção do presente, o regime de flexibilidade de horário, em moldes que me permitam exercer as minhas responsabilidades familiares, nomeadamente, manhãs no horário das 8h às 15:30h e noites, das 22h às 8:30h, por um período de 10 anos, até o filho mais novo perfazer 12 anos”.

1.2.3. “Mais declara que os filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.

1.3. Datado de 24.03.2014, a entidade empregadora, através da sua Enfermeira Diretora, refere o seguinte:

1.3.1. “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”.

1.3.2. “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 que nos são impostas. Por outro lado, o trabalho desempenhado por turnos (manhã, tarde e noite) também constitui um entrave à definição de horários flexíveis”.

- 1.3.3.** “Contudo, dado o quadro legal em vigor e não obstante as implicações que acarreta para o Serviço de Urgência, sou a propor a formalização de um horário que, estou em crer, servirá todos os propósitos de compatibilizar as suas responsabilidades profissionais com as familiares: Turnos fixos de manhãs, das 08h às 15.30h”.
- 1.4.** Com data de 28.03.2014, a requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “No dia 25 de março a requerente foi notificada, via carta, entregue em mãos por funcionária administrativa do Conselho de Administração, da intenção de recusa ao pedido de horário flexível nos moldes acima descritos, ou seja, um horário composto por manhãs das 8:00h às 15:30h e noites das 22:00h às 8:30h”.
- 1.4.2.** “Na notificação emitida, a Sr^a Enfermeira Diretora expressa a sua sensibilidade para com a problemática e reconhece o seu papel enquanto elemento facilitador na atribuição de condições que permitam uma melhor harmonização da vida profissional com a vida privada e familiar dos trabalhadores com filhos menores”.
- 1.4.3.** “No entanto, a referida notificação onde consta o parecer relativo ao pedido de horário flexível apresentado pela requerente, não se encontra devidamente fundamentada, nomeadamente, não esclarece as razões pelas quais não é possível a prática do horário solicitado, ou seja, nos moldes articulados de manhãs (das 8:00h às 15:30 horas) e noites (das 22:00h às 8:30h), indicando apenas a possibilidade de realização de um horário em turnos fixos de manhãs das 8h às 15:30h”.

- 1.4.4.** “A intenção de recusa do horário flexível, nos moldes por mim requeridos, emitido pela Sra. Enfermeira Diretora, não argumenta objetivamente os motivos pelos quais o mesmo é incomportável no serviço onde exerço funções, sendo que numa equipa com 36 enfermeiros, apenas um enfermeiro usufrui de horário flexível, nos mesmos moldes por mim requeridos”.
- 1.4.5.** “Aliás, o horário de trabalho proposto no referido parecer, ou seja, a realização de um horário em turnos fixos de manhãs das 8h às 15:30h, traduz-se num horário de trabalho, muito mais limitativo do que aquele que é pretendido pela requerente”.
- 1.4.6.** “Ou seja, entende a requerente, que o horário que a Sra. Enfermeira Diretora propõe exige maior esforço da equipa de enfermagem, nomeadamente, no acréscimo de turnos noturnos para os restantes elementos, uma vez que para além das tardes (as quais pede para não exercer pelos motivos que sustentam a elaboração do pedido de horário flexível), também deixa de fazer noites”.
- 1.4.7.** “Mais, o horário de trabalho pretendido pela aqui requerente, parece que acautela muito mais as necessidades de serviço, permitindo uma melhor gestão de recursos, dado que a disponibilidade da trabalhadora é maior”.
- 1.4.8.** “Por outro lado, o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora permite que consiga acautelar as suas obrigações familiares com muito mais tranquilidade, conseguindo assim conciliar a sua atividade profissional com a vida pessoal, não pondo em causa nenhuma delas”.
- 1.4.9.** “E isto porque, como já foi referido aquando do pedido inicial de alteração de horário, a aqui requerente tem dois filhos menores (uma

menina com 5 anos e um menino com 22 meses, que comprova em documento próprio e anexo à formalização do pedido de horário flexível) que exigem muitos cuidados da sua parte, designadamente, ter que os ir buscar às respetivas escolas ao final da tarde de cada dia, bem como o acompanhamento em outras atividades inerentes ao seu estágio de desenvolvimento”.

- 1.4.10.** “Acréscimo ainda dizer que o outro progenitor exerce uma profissão liberal a tempo inteiro, incompatível com os horários rígidos de encerramento das escolas e dos infantários”.
- 1.4.11.** “Também não é possível contar com o apoio de outros familiares”.
- 1.4.12.** “Daí a necessidade de a requerente solicitar a atribuição de um horário de trabalho flexível na modalidade manhãs das 8 às 15:30 h e noites das 22 h às 8:30h”.
- 1.4.13.** “De referir ainda que, embora tendo havido sensibilidade para as razões que sustentaram a elaboração do pedido de horário flexível por mim formulado, entendo que não serve os propósitos por mim equacionados e acima novamente mencionados, no sentido em que a prática do horário nos moldes de horário fixo de manhãs das 8h às 15:30h, me limitaria no âmbito da disponibilidade de tempo livre, nomeadamente descansos e folgas, sendo estes em maior número com a prática do horário articulado de manhãs e noites”.
- 1.4.14.** “A maior oportunidade de ganhos em tempo de descanso e folgas, com a prática de um horário constituído por manhãs e noites, contribuiria para uma melhor harmonização das responsabilidades escolares, familiares e de convívio com o cônjuge, cujo tempo livre

coincide com os dias de fim de semana, e que o horário fixo proposto não contempla, dado que as folgas nem sempre coincidem com o fim de semana (apenas um folga de sábado ou de domingo)”.

1.4.15. “De ressaltar ainda que não houve qualquer conversa informal ou qualquer negociação prévia relativamente a este assunto com a Sra. Enfermeira Diretora, no sentido de reunirmos um melhor entendimento e na procura de uma solução que atendesse as duas partes, sendo que a notificação de recusa me foi entregue em mãos, por carta por funcionária administrativa do Conselho de Administração”.

1.4.16. “Ainda de referir que o pedido de horário flexível por mim formalizado foi entregue em mãos à Sra. Enfermeira Diretora, onde expus sucintamente os propósitos que sustentaram a sua elaboração, tendo-me sido referido por esta, que posteriormente haveria de ser notificada sobre a sua decisão, não tendo havido mais nenhum contacto prévio à formalização de notificação de recusa”.

1.4.17. “Em face de tudo o exposto e por entender que o horário proposto pela entidade empregadora não serve os propósitos subjacentes ao pedido por mim formulado, venho por este meio e de forma muito respeitosa manifestar a minha não aceitação do horário nos moldes que me são propostos pela entidade empregadora, e apelar ao entendimento das razões que suportam este pedido”.

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 salienta “a exiguidade de recursos e as exigências cada vez maiores que lhes são impostas”, e, acrescenta que “o trabalho desempenhado por turnos (manhã, tarde e noite) também constitui um entrave à definição de horários flexíveis”, propondo à requerente, apenas, “turnos fixos de manhãs, das 08h às 15.30h”.

2.4. Com efeito, a entidade empregadora concordou em parte com o horário pedido pela trabalhadora e, no que respeita à outra parte, não alega quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra 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, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.5. A CITE tem entendido que, sendo alargado o prazo do pedido de horário flexível, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do HOSPITAL..., 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 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 21 DE ABRIL DE 2014**