

PARECER N.º 248/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 708 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.07.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., 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 flexível, datado de 21.05.2014 e dirigido ao Presidente do Concelho de Administração da entidade empregadora, a requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “é enfermeira a exercer funções no serviço de Neurocirurgia B e que é mãe de duas crianças com as idades de 6 meses e 3 anos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação”.
 - 1.2.2. “As crianças frequentam uma creche, cujo horário de funcionamento é o seguinte: abertura às 8:00 horas e encerramento às 19.00 horas

(neste momento só a mais velha frequenta a creche, a mais nova entrará em setembro”.

- 1.2.3.** “Ao abrigo da lei, nomeadamente do artigo 56.º do Código de Trabalho, pretende exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível, da modo a poder conciliar o atendimento às crianças com o seu desempenho profissional”.
- 1.2.4.** “Nos termos do n.º 2 do artigo em causa, propõe o cumprimento de um horário fixo que poderá ter início às 08.00 horas, de acordo com a conveniência do serviço”.
- 1.2.5.** “Como a sua residência é ..., e não tendo família alargada a que possa recorrer, a signatária tem de articular o seu horário com o do seu marido, de modo a que um dos pais esteja disponível para garantir a presença junto das crianças, dada a sua tenra idade”.
- 1.2.6.** “Numa altura em que se ouvem alertas acerca da queda da natalidade, pensa a requerente que constitui uma responsabilidade social o apoio àquelas famílias que ainda, corajosamente, assumem a parentalidade, garantindo-se, paio menos, as escassas medidas previstas na lei”.
- 1.2.7.** “E o superior interesse das crianças que constitui a razão de ser da lei que confere aos progenitores o direito a trabalhar em horário flexível”.
- 1.2.8.** E o próprio n.º 5 do citado artigo 56.º do Código do Trabalho considera que "constitui contraordenação grave a violação do disposto do n.º 1, ou seja, do direito a trabalhar em regime de horário Flexível”.

- 1.3.** Em 24.07.2014, o Conselho de Administração da entidade empregadora concordou com o parecer, de 23.07.2014, do Senhor Enfermeiro Diretor de intenção de recusa do pedido de horário flexível. que refere o seguinte:
- 1.3.1.** “Os fundamentos para a comunicação à interessada da intenção de indeferir, não se reportam a um horário flexível, que não solicita, mas a um horário rígido. Aliás o parecer do Senhor Enf^o Supervisor vai no sentido da disponibilidade para elaborar uma escala com horários de entrada e saída desfasados e turnos mais adequados às necessidades indicadas pela requerente à chefia, mas não horário fixo”.
- 1.3.2.** “No CH ... foram-se autorizando os pedidos, mesmo de horário fixo, até atingir a saturação dos Serviços com mais de 30% dos enfermeiros a usufruir destas condições”.
- 1.3.3.** “Assim, a continuação de autorizações inviabiliza o funcionamento contínuo deste Centro Hospitalar”.
- 1.3.4.** O parecer do Senhor Enf. Supervisor, de 11.06.2014, é o seguinte:
- 1.3.4.1.** “Subscrevemos a informação do Enf. Chefe... As equipas de enfermagem das duas unidades de neurocirurgia sofrem de absentismo de longa duração de há um ano a esta parte, sendo no total 12 ausências em simultâneo”.

1.3.4.2. “Com o pico de férias a situação torna-se particularmente crítica, não havendo enfermeiros suficientes para assegurar as tardes, noites e manhãs ao fim de semana”.

1.3.4.3. “Neste quadro e no respeito pelo art. 56º do código do trabalho, estamos disponíveis para elaborar uma escala com horários de entrada e saída dos turnos desfasados, ou ainda uma escala com os turnos mais adequados às necessidades da requerente que esta indicará previamente à sua chefia operacional, mas não horário fixo”.

1.3.5. E, o parecer do Enf. Chefe ..., de 09.06.2014, é o seguinte:

1.3.5.1. “Face às ausências de longa duração existentes ao nível do serviço, assim como número de enfermeiros horário fixo/horário amamentação, o serviço de neurocirurgia B não reúne as condições para proporcionar à requerente o tipo de horário solicitado”.

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de 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 56º 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, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o referido Centro Hospitalar 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.

- 2.4.** Sucede, também, que, a entidade empregadora, excedeu largamente o prazo de vinte dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à trabalhadora a comunicação de intenção de recusa muito mais de vinte dias após a receção do seu pedido, o que nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.
- 2.5.** Salieta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 13 DE AGOSTO DE 2014**