

PARECER N.º 172/CITE/2015

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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 360 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 16.03.2015, a CITE recebeu, por carta, do Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, 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 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível, datado de 02.02.2015, elaborado pela trabalhadora e rececionado, nesta data, conforme registo de entrada interno no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Ao Exmo. Sr. Presidente

do Conselho de Administração do ...

Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

..., enfermeira no ... — Unidade de ..., a exercer funções no serviço de ortopedia 2, com o n.º mecanográfico ..., residente em ..., na Rua ..., vem ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de 10 meses e 23 dias, nascida a 10 de março de 2014 (conforme prova documento em anexo).

2. A identificada filha integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.

3. Durante o seu horário de trabalho, a filha fica numa ama em ..., cujo horário laboral é das 8h e às 19horas, de segunda a sexta-feira.

4. O pai de ..., ..., também residente em ..., na Rua ..., é encarregado geral de um parque de gestão e valorização de resíduos, em Faro, "...", e o seu horário laboral é das 7h às 19h de segunda a sexta-feira, sendo por vezes também necessário trabalhar aos sábados, das 7h às 15h, contudo o planeamento da necessidade de trabalhar aos sábados apenas é feito semanalmente (conforme prova documento em anexo). Dado que o local de trabalho do pai é em Faro, a sua deslocação demora cerca de 1h-1:15h, sendo portanto necessário que o pai saia de ... cerca das 5:45h-6h, regressando a ... por volta das 20h-20:15h, de segunda a sexta-feira, e cerca das 16h-16:15h nos sábados em que trabalha.

5. Os pais da requerente bem como os seus sogros residem no Alentejo, em ..., concelho de Serpa, distrito de Beja, e são alguns deles profissionalmente ativos, pelo que não existe mais ninguém que possa prestar apoio à sua filha.

6. 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 da sua filha, vem requerer que lhe seja elaborado um horário de manhãs, das 8 às 16h, de segunda a domingo, com exceção dos sábados em que o marido trabalhar, a partir de 10 de março de 2015, dia em que a filha fará um ano de idade e findará o horário de aleitamento que cumpre desde o dia 7 de agosto de 2014.

Junta: a) Cópia do documento de identificação da filha

b) Declaração da Entidade Patronal do Pai

..., 2 de fevereiro de 2015.

P.E.D.

A Requerente (...)”.

1.3. Na sequência de despachos da hierarquia de 17.02.2015 e 19.02.2015, a entidade empregadora, por carta dirigida à trabalhadora com data de 23.02.2015, registada nos Correios e Telecomunicações de Portugal, CTT, no dia 25.02.2015, conforme pesquisa efetuada via internet, comunicou à trabalhadora o seguinte:

“(...) ASSUNTO: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Face ao pedido de *Horário Flexível* apresentado por V. Exa. a seguir se transcreve o Despacho do Ex.mo Enf.º Diretor de 18/02/2015, o qual obteve a concordância do Conselho de Administração de 19/02/2015:

“É de autorizar ajustamento de horário como proposto - pelo Enf.º - Chefe, considerando os constrangimentos do Serviço e a indisponibilidade de Serviços no ... que permitam o solicitado.”

Notifica-se V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12/02 para, no prazo de 5 dias, alegar por escrito o que tiver por conveniente.

Com os melhores cumprimentos. (...).”

1.3.1. O Parecer do Sr. Enf.º chefe tem o seguinte teor:

“(...) Tomei conhecimento da solicitação de horário de trabalho flexível da Enf.ª ... (que atualmente usufrui de licença de amamentação). O serviço de Ortopedia 2 tem 24 Enf.ªs a partir da data referida passo a ter no serviço 2 Enf.ªs de amamentação que estão a fazer manhãs e tardes até às 20h incluindo fins de semana, que a Enf.ª ... também faz até esta altura. Por outro lado temos uma outra Enf.ª que também está de amamentação até ao fim de março e que também solicitou pedido de horário flexível de apenas manhãs e tardes. Temos uma Enf.ª com baixa de longa duração por gravidez de risco, a que se seguirá a licença de maternidade e depois a respetiva dispensa de amamentação. A restante equipa acaba por fazer 3 e 4 tardes seguidas e 2 noites seguidas, pelo que acham que os estou a sobrecarregar destes turnos. No período mais intenso de férias a sobrecarga será ainda maior. Perante esta situação não posso assumir a atribuição do tipo de horário que a mesma pede, mas estou disponível para tentar encontrar com a Enf.ª um horário que consiga conciliar a sua situação familiar, adaptado também às necessidades do serviço. Devo referir que tenho o horário de março já elaborado e exposto. (...)”

1.4. A Trabalhadora rececionou esta carta no dia 26.02.2015 (conforme identificação do registo emitido pelos CTT e cópia do talão de receção por aquela assinado, a solicitação da CITE) e veio apreciar a intenção de recusa, por carta recebida pela

entidade empregadora em 27.02.2015, conforme registo de entrada no Serviço de Gestão de Recursos Humanos como segue:

“(…) Ao Exmo. Sr. Presidente Do Conselho de Administração do …

Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — apreciação da decisão do Conselho de Administração

Exmo. Sr. Presidente do CA do …,

…, enfermeira no … — Unidade de …, a exercer funções no serviço de ortopedia 2, com o n.º mecanográfico …, residente em …, na Rua (….) vem em resposta à carta enviada por V. Exa, dizer o seguinte:

-A requerente não compreende o alcance do parecer do Exmo. Enf.º Diretor referente ao seu pedido de flexibilidade de horário, parecer esse, do qual a requerente teve conhecimento por carta registada no dia 26/02/2015, porquanto solicita que lhe seja remetido o que foi proposto pelo Enf.º Chefe, para se poder pronunciar convenientemente.

Com os melhores cumprimentos.

…, 27 de fevereiro de 2015.

P.E.D.

A Requerente (….)”.

1.4.1. *Consta ainda do processo considerações adicionais sobre a intenção de recusa, que se reproduzem, não obstante não relevarem para o caso em concreto:*

“(…) Ao Exmo. Sr. Presidente

do Conselho de Administração do …

Assunto: Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — apreciação da decisão do Conselho de Administração

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

…, enfermeira no … — Unidade de …, a exercer funções no serviço de ortopedia 2, com o n.º mecanográfico …, membro da Ordem dos Enfermeiros número …, residente em …, na Urbanização …, vem em resposta ao Despacho do Conselho de Administração, que rececionou na íntegra a 3 de março de 2015, sobre o seu pedido de horário flexível, dizer o seguinte:

1 — O Despacho do Exmo. Conselho de Administração acolhe a proposta do Enf.º Chefe (superior hierárquico da requerente), que refere: “não posso assumir a atribuição do tipo de horário que a mesma pede, mas estou disponível para tentar encontrar com a enfermeira, um horário que consiga conciliar a sua situação familiar, adaptado também às necessidades do serviço”;

2 - No entender da requerente, no acima exposto, não existe uma proposta concreta de um horário, nem garante que lhe seja assegurado o horário requerido;

3 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição de um horário fixo de manhãs e tardes, contudo, estamos a falar de um serviço com 24 elementos, 23 dos quais na prestação de cuidados diretos ao doente, visto que há uma enfermeira de reabilitação que não tem doentes atribuídos, onde nenhum elemento tem horário fixo para além dos dois elementos em horário de amamentação;

4 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer não poder assumir a atribuição de um horário fixo de manhãs e tardes, no entanto, entre março e dezembro de 2014 existiu um elemento da equipa que esteve somente escalado para cumprir os turnos de manhãs e tardes, sem que colocasse em questão a prestação de cuidados e a organização do serviço;

5 - O seu superior hierárquico referiu no seu parecer que a restante equipa se sente sobrecarregada nos restantes turnos, sendo esta sobrecarga maior no período mais intenso de férias; contudo em agosto de 2014, encontravam-se três elementos de férias, três elementos de baixa médica, dois de licença de maternidade, dois elementos em horário de amamentação só escalados para fazer manhãs, e é colocado no serviço um elemento de reforço com horário fixo de manhãs; já em julho de 2010, o mesmo serviço, sob a mesma chefia e com menos elementos na equipa, na altura com vinte enfermeiros comportou quatro elementos a fazer só manhãs, sendo que três desses elementos eram colegas em horário de amamentação e uma colega em horário fixo só de manhãs (conforme documentos em anexo);

6 - A Requerente está a pedir flexibilidade de horário, não para benefício próprio, mas para salvaguardar o bem-estar e o direito à educação da sua filha menor, pelo que reitera o exposto no seu pedido inicial, isto é, a necessidade de que lhe seja atribuído um horário fixo de manhãs (das 8 às 16h) e tardes (15:30 às 24h), de

segunda a domingo, uma vez que o seu cônjuge também trabalha por turnos e tem folgas rotativas, o que impossibilita a requerente de poder realizar o turno da noite, devido a não ter com quem deixar a sua filha;

7 - A requerente alega que somente pretende continuar a realizar os turnos da manhã e da tarde, como vinha a realizar dentro do período de amamentação, sendo que a partir de 24 de março os turnos passam a ser de 8h diárias;

8 - Face a todas as razões expostas anteriormente e à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e de proporcionar o apoio imprescindível e inadiável à sua filha, vem solicitar a V. Exa a reapreciação da vossa decisão.

Junta: a) Cópia do horário de julho de 2010;

b) Cópia do horário de agosto de 2014.

Com os melhores cumprimentos.

P.E.D.

A Requerente (...)

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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.

- 2.3. Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.4. Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor "(...) *densidade constitucional (...)*", em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, "(...) *o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares. (...)*".
- 2.5. 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/a trabalhador/a, 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. Uma das formas de o 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), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):
- "(...) Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. (...)"*
- 2.10.** Termos em que se conclui que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.11.** 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 (...)".

- 2.12.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subseqüentes 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.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma criança menor de 10 meses e 23 dias e que a mesma vive com ela em comunhão de mesa e habitação.
- 2.16.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.

2.17. Nestas circunstâncias, não obstante se nos afigurar que a entidade empregadora não terá fundamentado convenientemente a intenção de recusa tal como determina o n.º 2 do artigo 57.º do CT, verifica-se que a mesma não só não notificou a trabalhadora da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT, na medida em que a notificou no dia 26.02.2015, 4 dias após o termo deste prazo, como também o pedido de parecer prévio à CITE foi enviado depois dos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação da trabalhadora, previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, pelo que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., a exercer funções de enfermeira no Serviço de Ortopedia 2, Unidade de ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL