

PARECER N.º 175/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 387 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 23.03.2015, a CITE recebeu, por carta, da ... 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 da trabalhadora inicialmente junto ao processo, datado de 11.02.2015, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 13.02.2015, conforme pesquisa on-line efetuada nos CTT pelo registo fornecido por aquela, a solicitação da CITE, com o seguinte conteúdo:

“(...) Exmo. Sr. Dr. (...)

*Responsável do Serviço de Recursos Humanos
da ...*

Assunto: horário de trabalho flexível.

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão (...) a exercer funções de enfermagem no Serviço de Ortopedia da ..., vem por este meio informar V. Exa. que solicitei à Sra. Enfermeira Diretora da ... no dia 19 de janeiro de 2015, conforme cópia de ofício que remeto em anexo, autorização para usufruir de horário de trabalho

flexível mencionando os artigos 56 e 57 do código do trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), e invocando as minhas razões para tal pedido.

Este ofício foi devidamente rececionado pelo secretariado do Conselho de Administração.

O código do trabalho no seu artigo 57 ponto 3 menciona que “no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido o empregador comunica ao trabalhador por escrito a sua decisão”.

Findo este prazo, e dado não ter recebido qualquer comunicação por parte do empregador invoco novamente o código do trabalho para justificar a aceitação ao meu pedido, e que diz o seu artigo 57 ponto 8 “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos” alínea a) “se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”.

Assim sendo, solicito a V. Exa. que tome as diligências necessárias para que a partir do dia 2 de março de 2015 passe a usufruir de um horário de trabalho flexível em dias úteis, ou seja de Segunda a Sexta-Feira entre as 08 horas e as 19 horas até perfazer as 40 horas semanais.

Agradeço toda a sua disponibilidade para resolução deste meu pedido,

Com os melhores cumprimentos,

Bragança 11 de fevereiro de 2015

Pede deferimento

(...)”.

- 1.2.1.** Face ao teor deste requerimento solicitámos à entidade empregadora o aludido pedido, registado nesta ..., em 19.01.2015, como a seguir se reproduz:

“(...)Exma. Sra. Enfermeira Diretora da ...

ASSUNTO: Autorização para trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares nos termos do artigo 56.º e 57.º do código de trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º (...) a exercer funções de enfermagem no Serviço de Ortopedia da ..., venho por este meio solicitar a vossa excelência que se digne autorizar a flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos

artigos 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho um filho de três anos que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.

Neste momento encontro-me a efetuar o horário do turno da manhã das 8h às 16h de segunda a domingo o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois não existe nenhum infantário que funcione fora dos dias uteis pelo que necessito que o meu horário seja compatível com o horário da escola do meu filho que é de segunda a sexta-feira das 8h às 19 h (conforme anexo). Estou disponível para fazer um horário fixo de segunda sexta-feira entre as 8h e as 19 h para completar as 40 horas semanais em qualquer serviço da ... ou um dos ... que comporta a ... a iniciar a 02/03/2015 e terminar a 17/12/2023 data a que perfaz 12 anos (conforme anexo). Dada a variedade de valências e serviços da ... e ... 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 apenas três anos necessita da minha assistência e acompanhamento. Pelas razões expostas, solicito a vossa excelência a sua autorização.

Caso não defiram o meu pedido solicito que o submetam ao CITE para análise nos termos da lei.

Com os melhores cumprimentos,

Bragança 19 de janeiro de 2015

Pede deferimento (...)

- 1.3.** Consta do processo a intenção de recusa elaborada pela entidade empregadora, ao tempo, recebida pela trabalhadora com um “Tomei conhecimento” no dia 17.02.2015, com o seguinte conteúdo:

“(...) ASSUNTO: Horário de trabalho flexível

Na sequência do pedido efetuado e após análise informa-se:

Em função das regras aplicáveis, não pode ser invocada a aceitação do pedido efetuado.

Relativamente ao pedido de atribuição de horário flexível, em virtude de ter filho menor de 12 anos, na qual é proposta, com fundamento na compatibilização com o horário da escola de seu filho, a prática de horário de trabalho em dias úteis, entre as 8 horas e as 19 horas até perfazer as 40 horas semanais, informa-se que se considera não estarem reunidas condições para a sua aprovação, atentas as exigências do funcionamento do serviço, que assegura atividade assistencial através de horários por turnos das 00h-8h, 8h-16h e 16h-24h.

Constata-se também que, apesar da citada organização de horário por turnos, pratica, em função da sua situação específica, um horário das 8h-16h, que inclui, pontualmente e por necessidade imperiosa de serviço, fim de semana, facilitando-se assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Acresce ainda referir que o horário de trabalho praticado pelo cônjuge, também colaborador da ..., permite a possibilidade de assegurar a assistência e conciliação com o horário da escola.

Pelo exposto considera-se, não se encontram atualmente reunidas condições para o deferimento da sua pretensão.

Cumprimentos,

O Diretor do Serviço de Recursos Humanos (...).”

- 1.4.** A trabalhadora, no dia 23.02.2015, veio apresentar à entidade empregadora a seguinte apreciação:

“(...) Assunto: Horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão (...) a exercer funções de enfermagem no Serviço de Ortopedia da ..., venho por este meio agradecer a sua resposta ao meu ofício, que recebi no dia 17/02/2015, referente ao assunto supra citado.

No meu ofício solicitei a V. Exa que tomasse as diligências necessárias para que a partir do dia 2 de março de 2015 passa se a usufruir de um horário de trabalho flexível em dias uteis para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar explicando os meus motivos no oficio que fiz a Sra. Enfermeira Diretora a 19 de janeiro de 2015 da qual não obtive resposta dai o meu apelo e ir ao seu encontro o qual me vem agora recusar e apresentar a sua fundamentação, menciona que

atualmente exerço um horário das 08h - 16h e que este horário “inclui, pontualmente e por necessidade imperiosa do serviço, fim de semana, facilitando se assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Como poderá confirmar na aplicação ..., consultando os horários de janeiro de 2014 a dezembro de 2014 irá verificar em 52 fins de semana apenas tive 9 fins-de semana livres (sábado e domingo), 5 por motivo de férias e 6 por acidente em serviço, o que no meu entendimento é manifestamente pouco para poder estar presente na assistência e acompanhamento do meu filho menor.

Como exemplo, refiro os meses, em 2014, que não tive fins de semana livres (sábado e

Domingo):

- Mês de maio;*
- Mês de setembro;*
- Mês de outubro;*
- Mês de dezembro.*

Relativamente a feriados em 2014, trabalhei todos exceto os que coincidiram nas minhas férias e no meu acidente em serviço.

Por ultimo refere que o horário praticado pelo cônjuge, também colaborador da ..., permite a possibilidade de assegurar a assistência e conciliação com o horário da escola, no seu entender tem um pai não precisa de uma mãe que trabalha todos os feriados e quase todos os fins de semana, quero apenas dizer-lhe que o artigo 56.º no ponto 1 refere 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.

Para terminar uma vez que foi recusado o meu pedido quero lembrá-lo que o artigo 57.º do código do trabalho no ponto n.º 5 refere: nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

Solicito que submetam o processo (o meu pedido a Sra Enfermeira Diretora, a sua recusa e a minha apreciação a sua recusa) a CITE dentro dos cinco dias previstos na lei para avaliação do mesmo assim a lei o exige.

Cumprimentos

Bragança, 23 de fevereiro 2015

Pede deferimento (...)”.

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.** Temos 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 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.** 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 pretende trabalhar nos dias úteis desde as 8h às 16 horas, é mãe de uma criança menor de cerca de três anos de idade, que 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, tendo em conta o pedido inicial da trabalhadora (entrado no serviço em 19.01.2015), verifica-se que aquela não notificou a trabalhadora da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, conforme determina

o n.º 3 e alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, pelo que o pedido desta 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 na alínea a) 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 enfermagem no Serviço de Ortopedia da ..., 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**