

## PARECER N.º 440/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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1361 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.09.2015, a CITE recebeu do ..., 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 31.07.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente a exercer funções de enfermeira no Serviço de ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem requerer que ao abrigo da Lei n.º 7/2009, art.º 56º para prestar o seguinte horário: 8H – 16H30, de 2ª a 6ª feira”.*

- 1.2.2.** Relativamente aos fundamentos, a trabalhadora requerente refere a *“dificuldade de conciliar o trabalho por turnos com o pai, visto que ambos trabalhamos em roulement, principalmente nos turnos da tarde/noite e aos fins de semana, sem apoio familiar num raio de 70 Km”*.
- 1.2.3.** Em documento autónomo a trabalhadora requerente declara que *“o seu filho, com a idade de 23 meses, vive consigo em comunhão de mesa e habitação”*.
- 1.3.** Em 28.08.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Apresentando desde já os nossos melhores cumprimentos, e subsequentemente ao requerimento de 03/08/2015, da Sra. Enfermeira serve a presente para proceder ao envio de cópia do despacho do Conselho de Administração de 2015/08/26, relativo ao assunto epigrafado, que se transcreve, “de acordo com a informação delibera-se a intenção do indeferimento. Submeta-se ao parecer prévio da CITE”, bem como cópia de toda a documentação do processo, sendo constituída por 6 páginas”*.
- 1.3.2.** *A mencionada informação refere, que relativamente ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho da Sra. enfermeira, o presente pedido deve ser indeferido com base no seguinte:*

- 1.3.2.1.** *“Solicitou-se à enfermeira chefe do serviço de ... onde a enfermeira está colocada, informação sobre a disponibilidade do serviço para possibilitar à Sra. enfermeira o regime de horário solicitado.*
- 1.3.2.2.** *Foi fornecida a informação que se transcreve “A distribuição das enfermeiras por turno é de Manhã 3 mais a enfermeira coordenadora, Tarde 3 e Noite 3. Dia 9 de setembro a enfermeira ... regressa de licença de maternidade com horário de amamentação. Para que os restantes elementos da equipa façam Manhã durante a semana é incompatível responder favoravelmente ao pedido da enfermeira requerente.*
- 1.3.2.3.** *“Os serviços do hospital, pela sua natureza, são de funcionamento ininterrupto, nas 24 horas, 365 dias por ano.*
- 1.3.2.4.** *Existem várias situações similares á da requerente, em profissionais de enfermagem do hospital, mas, a necessidade de assegurar os cuidados aos doentes nas 24 horas, dificulta a atribuição deste regime de horário. Nestas situações, tem sido proposto e acordado com os (as) enfermeiros (as) a elaboração das suas escalas de trabalho compatíveis com as dos conjugues, situação que tem sido favorável e aceite pelos (as) requerentes.*
- 1.3.2.5.** *Existem em todos os serviços do hospital várias enfermeiras a usarem do direito de horário compatível com a amamentação, realizado de 2ª a domingo.*
- 1.3.2.6.** *Todos(as) enfermeiras(os) têm o direito no período das 4 semanas, a que pelo menos um dia de descanso coincida com o sábado ou*

*com o domingo, conforme o estabelecido no n.º 2 do Art.º 56.º do Dec. Lei 437/91, de 8 de novembro, pelo que não é possível assegurar os fins de semana sem atribuição de horário aos profissionais que o solicitam.*

**1.3.2.7.** *Todas(os) enfermeiras(os) estão sujeitos á avaliação de desempenho, pelo que, para viabilizar a observação pelas chefias para a operacionalização e fundamentação desta avaliação necessitam de realizar trabalho nos turnos da manhã, de 2ª a 6ª feira. Está definido a realização de 4 destes turnos nas 4 semanas, por escala. As escalas são elaboradas para períodos de 4 semanas, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do Art.º 56.º do Dec.-Lei 437/91, de 8 de novembro”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção 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 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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.3.1.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.
- 2.3.2.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.
- 2.4.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários que indicou e disponíveis que não indicou e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.5.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, 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.
- 2.6.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, a entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora em 3.08.2015 e apenas em 28.08.2015 respondeu a esta, quando o referido prazo terminava a 24.08.2015, 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”.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 7.10.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**