

## **PARECER N.º 46/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 1388 – FH/2014

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 30.12.2014, 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, datado de 26.11.2014 e dirigido ao Presidente do Concelho de Administração do ..., a requerente refere o seguinte:

**1.2.1.** Que, “é enfermeira a exercer funções no serviço de urgência médico-cirúrgica na unidade de ... e vem requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.

**1.2.2.** “A requerente trabalha neste ..., na unidade de ..., desde 1 (um) de setembro de 2003 em regime de horário fixado pelo serviço onde desde

esta data exerce funções. Desde setembro de 2003 no serviço de urgência com horário rotativo em regime de turnos: 1º turno - 08h00 às 16h30, 2º turno - 16h00 às 00h00 e 3º turno - 23h30 às 08h30”.

- 1.2.3.** “A requerente é mãe de uma filha menor, a .... Após o nascimento da sua filha a requerente exerce funções em regime de horário nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho no serviço de urgência e esgotado o período previsto por este artigo irá exercer funções no mesmo serviço em regime de horário descrito no ponto anterior”.
- 1.2.4.** “A menor, a que se refere o ponto anterior, sua filha, de apenas dez (10) meses de idade, vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.
- 1.2.5.** “A sua filha, de dez meses de idade, fica ao cuidado de uma ama/cuidadora no período das 08h00 às 17h00 nos dias úteis”.
- 1.2.6.** “O pai da criança (Dr. ...), e seu companheiro, é também funcionário no ..., com a categoria profissional de Médico Cirurgião, exercendo também a função de médico na... Ao longo da semana o pai da criança faz turnos de 24 horas, 12 horas, tem consultas na unidade de ... e na unidade de ... em que por norma não sai antes das 21 horas, não tendo assim horário compatível para cuidar, guardar e acompanhar uma menor”.
- 1.2.7.** “A requerente e o seu companheiro não têm qualquer suporte familiar num raio de sessenta (60) quilómetros da sua área de residência”.
- 1.2.8.** “Assim, e pelo exposto anteriormente, a requerente, com horário fixado nos 2º e 3º turnos referidos fica impossibilitada de guardar e cuidar da menor, como lhe está imposto por lei e é seu dever, uma vez que terá de

deixar a menor abandonada nos horários não cobertos pela ama/cuidadora quando o seu pai se encontra ausente no cumprimento do seu horário de trabalho, atrás referido”.

**1.2.9.** “Atendendo a que o 1º turno, com horário das 08h00 às 16h30 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar a sua filha, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda a domingo perfazendo as quarenta (40) horas semanais”.

**1.2.10.** “Pelo acima exposto, a requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que a sua filha complete os doze (12) anos de idade conforme o nº 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal: das 08h00 às 16h30 de segunda a domingo”.

**1.2.11.** “Mais informa que pretende começar a observar o horário pretendido e referido no ponto anterior quando terminar o regime de horário nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho”.

**1.3.** Em 12.12.2014, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** “A equipa da UMC/UCDM integra atualmente 66 enfermeiros;

**1.3.2.** A mesma equipa integra 6 enfermeiros com atribuição de flexibilidade de horário com base na Lei n.º 7/2009;

**1.3.3.** Um enfermeiro usufrui de isenção de trabalho noturno por idade superior a 50 anos;

- 1.3.4. Duas enfermeiras com isenção de trabalho por turnos e noturno por licença de amamentação;
- 1.3.5. Uma enfermeira com licença de maternidade até fevereiro de 2015;
- 1.3.6. Três enfermeiras grávidas que estão de atestado por gravidez de risco e que terão posteriormente licença de maternidade e licença de amamentação (2014/2015);
- 1.3.7. Uma enfermeira grávida;
- 1.3.8. Duas enfermeiras com recomendação da Medicina do Trabalho para isenção de trabalho noturno (ficha de aptidão);
- 1.3.9. Um enfermeiro com baixa médica superior a 90 dias;
- 1.3.10. Quatro representantes sindicais com benefício de crédito de horas mensalmente;
- 1.3.11. Dois enfermeiros a usufruir de estatuto de trabalhador estudante;
- 1.3.12. Um enfermeiro a realizar mensalmente dois turnos de manhã por nomeação para Enf. Coordenador da ...;
- 1.3.13. Doze enfermeiros com 30% do horário afeto à ... ao abrigo do protocolo: entre o ... e o ...;
- 1.3.14. Três enfermeiras a completar os 50 anos em 2014”.
- 1.3.15. “Os horários praticados são: Manhã / Manhã Tarde / Tarde / folga / Noite / folga”.

- 1.3.16.** “Perante esta tipologia de horário e com tantos colaboradores a fazer só manhãs os outros colaboradores realizam essencialmente turnos de Tarde e Noite”.
- 1.3.17.** “Perante os factos apresentados, importa salientar: a restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite”.
- 1.3.18.** “É imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado”.
- 1.3.19.** “A necessidade de garantir o direito à igualdade de trabalho assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar”.
- 1.3.20.** “A UMC/UCDM é um serviço com um período de funcionamento de 24 horas, com uma organização de trabalho por turnos, procurando-se uma equidade na distribuição dos mesmos, com base no direito à igualdade no trabalho”.
- 1.3.21.** “Perante o exposto, a atribuição de horário fixo à Sra Enfermeira impossibilita o preenchimento da escala de trabalho com base nos pressupostos acima mencionados”.
- 1.3.22.** “São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste ..., que determinam a intenção de recusa do seu pedido”.

- 1.4.** Em 22.12.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu 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, apesar de apresentar razões que possam indiciar 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 o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.4.** Salienta-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, daqueles horários.

### **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 28 DE JANEIRO DE 2015**