

PARECER N.º 80/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro
Processo n.º 111 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 22.01.2015, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 22.12.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, veio expor e requerer o seguinte:

“Venho por este meio, apresentar por escrito o meu pedido de Trabalho em Regime de Horário Flexível, uma vez que vivo em comunhão de mesa e habitação com meu descendente, ... atualmente com três meses de idade e que conforme assento de nascimento apresenta o número de identificação 315036796. Neste sentido, pretendo o horário entre as

8h30m e as 16h30m nos dias úteis, perfazendo o período normal de trabalho semanal de 40 horas, preenchendo os requisitos que constam no artigo 57.º do Código de Trabalho.

Para além disso solicito que tenha em conta os seguintes pressupostos:

- Não usufruo de apoio familiar próximo, já que me encontro deslocada a 180km de distância dos avós maternos e paternos do meu descendente.

- O meu cônjuge e único apoio familiar, ... [...], exerce funções na ...

- Divisão de ..., trabalhando por turnos diurnos e noturnos consecutivos.

Acresce a imprevisibilidade deste horário que sai diariamente, pelo que o turno do dia seguinte só é conhecido pelo meu cônjuge na véspera pelas 17h.

- A esta data, o serviço onde exerço funções apresenta um novo número de enfermeiros (pela integração de três novos elementos na equipa), pelo que solicito uma nova apreciação do meu pedido.

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora, através de carta registada, em 13/01/2015, a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, com os fundamentos que se expõem:

“Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa que o pedido de horário flexível apresentado foi recusado por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 12 de janeiro de 2015, exarado sob a N/Informação n.º 34 cfr., cópia que se junta.

Assim, fica V. Exa, notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.”

- 1.4.** O despacho da Enfermeira Adjunta diz o seguinte:

“Face à última apresentação/solicitação de horário flexível da Sr.ª Enf.ª ... que data dia 19/11/2014 somos a informar que não surgiram alterações no serviço onde a Sr.ª Enf.ª... exerce funções (CCT), pelo

que propomos de acordo com a resposta CITE a recusa do horário pretendido.

Data: 02/01/2015”

- 1.5.** E o despacho da Enfermeira Diretora diz o seguinte:

“Exmo Senhor Diretor SRH:

Conforme informação da Sr.^a Enf.^a Adjunta ... após o último pedido de horário flexível feito pela Sr.^a Enf.^a ... em 19/XI/2014 em termos de recursos humanos (enfermagem) não houve qualquer alteração no serviço de CCT, pelo que se mantém os fundamentos em que assenta a recusa do pedido, pelo que mantemos a decisão tomada...

Data: XV.01.08”

- 1.6.** No ofício remetido à CITE para elaboração de parecer prévio consta declaração de que, em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora nada disse.
- 1.7.** Na reunião da CITE de 16/12/2014, foi aprovado por maioria dos membros presentes, o Parecer nº 431/CITE/2014, no qual foi deliberado emitir parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora, ..., por a entidade empregadora ter demonstrado a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois explicou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, pela indicação dos períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis que indicou, caso aplicasse o horário pretendido por aquela trabalhadora.

1.8. Pode ler-se, pois, no referido parecer que: “...

Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Supervisora da área ... e pela Sra. Enf. Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções — C. ... não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o nº mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da gravidade e número dos doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos.

O serviço de Cirurgia ... é um serviço com uma lotação de 19 camas e 4 camas de cuidados intensivos e 7 camas de cuidados intermédios, com taxas de Ocupação entre 80 a 90% e dá apoio, para além atividade cirúrgica programada que tem, ao Serviço de Urgência 24h sobre 24 horas.

A equipa de Enfermagem deste serviço é composta por um número de enfermeiros que apenas permite assegurar o número mínimo de enfermeiros estabelecido para assegurar os cuidados aos doentes, e que é de 2ª feira a sexta-feira de 9 no turno da manhã, 6 no turno da tarde e 5 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 7 de manhã, 6 à tarde e 5 à noite, quando deveriam ser 11 de Manhã, 8 à tarde e 8 no turno da Noite.

Quando algum enfermeiro se ausenta por doença ou por outro motivo tem de haver o recurso a horas extraordinárias, o que também acontece com frequência para assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.3.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.4.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.6.** Para que o/a trabalhador/a 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”.
- 2.7.** O horário flexível, que é elaborado 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.

2.8. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

2.9. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.10. 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.

2.11. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período

de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** O trabalhador, neste regime de trabalho, poderá 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.
- 2.13.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.14.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora, com o argumento de que o serviço a que está afeta foi reforçado com mais três enfermeiros, volta a pedir para praticar horário flexível, indicando a hora de início e termo do período normal de trabalho, nos dias úteis das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.
- 2.15.** Porém, os despachos, quer da Enfermeira Adjunta quer da Enfermeira Diretora, indicam expressamente que não houve qualquer alteração no serviço onde a trabalhadora presta funções, pelo que, a não ser verdade, a trabalhadora tinha a oportunidade de pedir à entidade empregadora que juntasse elementos para prova do que por si foi alegado – reforço da equipa de enfermagem com mais 3 trabalhadores – o que não aconteceu.

III - CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora, ..., na medida em que não houve alteração dos pressupostos de facto e de direito que pudessem vir a alterar o Parecer n.º 431/CITE/2014, para o qual os despachos remetem expressamente.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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 do dever de 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 do 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 4º 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME SE TRANSCREVE:

“A CGTP no Processo n.º 111/FH/2015 VOTA CONTRA porquanto, ponderados todos os elementos carreados para o processo e que foram analisados bem assim como a fundamentação da instituição consideramos que não está cabal e objetivamente demonstrada a impossibilidade de concessão do horário pretendido do qual resulte o nosso parecer favorável.”