

PARECER N.º 256/CITE/2016

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 783 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.05.2016, 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 dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente com a categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no Serviço da ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Sou mãe de um menino, nascido em 07 de outubro de 2014, atualmente com 18 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.*
 - 1.2.2. *O Pai iniciou funções a 4 de abril de 2016, na empresa ..., onde reside neste momento.*

- 1.2.3.** *Os avós maternos residem em ... e os avós paternos em ... Embora a isso não fossem obrigados, mesmo que o quisessem, não me podem auxiliar no acompanhamento do meu filho.*
- 1.2.4.** *A prestação de trabalho por turnos rotativos, embora seja compensador em termos de realização profissional no que respeita às funções que exerço, nesta fase não é compatível com as minhas condições atuais. O que na realidade acontece é que, embora o meu filho esteja na creche de 2ª a 6ª durante o dia (das 7:30h às 19h) o meu horário atual (turnos rotativos) não é consensual com os períodos de funcionamento da creche, ou seja, na eventualidade de eu fazer tarde ou noite, visto que o horário de entrada, é as 15h e de saída às 22:30h não terei disponibilidade de ir buscar o meu filho à creche, e o mesmo acontece no turno da noite. Desta forma, e porque me encontro sozinha a cuidar dele, não me resta outra alternativa que não seja o pedido de horário flexível para o acompanhamento do meu filho.*
- 1.2.5.** *Tendo em conta o que atrás referi, considero importante salientar que o meu objetivo não é de forma alguma prejudicar a entidade patronal, e acima de tudo o bem-estar dos utentes.*
- 1.2.6.** *Assim, face ao exposto, nos termos do previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, venho pedir a V. Exa. que me seja permitido trabalhar em regime de horário flexível até o meu filho perfazer doze anos de idade, com a atribuição do turno da manhã (das 08:00 às 16:00) de segunda-feira a sexta-feira. No que concerne a fins de semana, feriados e tolerâncias de ponto, uma vez que, a creche está fechada, o meu filho depende inteiramente da minha presença. Se for necessário,*

para que o horário me seja atribuído, estou disponível para ser transferida de serviço, de imediato, caso seja necessário”.

1.3. Em 28.04.2016, 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. *“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filha menor, mereceu o seguinte despacho:*

1.3.2. *Enf. ... - “Como é do Vosso conhecimento neste serviço já existem 5 horários flexíveis atribuídos. Existem também 11 horários de amamentação (destes, 9, não asseguram o turno da noite, nem tardes completas), 3 enfermeiras a faltar por gravidez de risco, que irão ser 6 em junho, 2 enfermeiras a faltar por doença prolongada e ainda faltas esporádicas que surgem com bastante frequência neste serviço uma vez que se trata de uma equipa jovem. Assim, considero que face a esta realidade, não é possível, neste serviço, a atribuição do horário pedido pela enfermeira supracitada e garantir o cumprimento do contrato programa com o Conselho de Administração que para a concretização do mesmo é necessário o funcionamento do serviço, nas 24 horas sobre 365 dias no ano, isto é que sejam asseguradas as noites, as tardes, os sábados, domingos e feriados. Assim solicito a colaboração no sentido que este horário possa ser atribuído a nível institucional. Cumprimentos”*

1.3.3. Enf. Supervisor ... - *“Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Responsável do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de ... nem na ...”*

1.4. Em 29.04.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o seu pedido e a sua disponibilidade para ser transferida de imediato.

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 podem 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 hospital 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. Salieta-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.

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 25.05.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“Processo n.º 783/CITE/2016 -

Aprovar, mas entender, que relativamente ao ponto 2.4., considerar que não deve conter-se no seu conteúdo de “uma vez” até “horários”, porque tal redação *pode gerar confusão nos destinatários*”.