



PARECER N.º 264/CITE/2016

Assunto: Processo n.º 831 – FH/2016 - Parecer prévio à 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.

I – OBJETO

1.1. Em 12 de maio de 2016, a CITE recebeu pelo Presidente do Conselho de Administração do ... o seguinte pedido:

“(...) ASSUNTO: Pedido de horário flexível de ..., Enfermeira no Serviço de Cirurgia 2¹ do ...

Na sequência da não pronúncia da trabalhadora da intenção de indeferimento do Conselho de Administração do ... (doravante ...) do pedido de horário flexível por responsabilidades familiares, e da proposta deste mesmo Órgão para, face à impossibilidade da prática de horário flexível, cumprir as determinações legais dos artigos 127.º, n.º 3, 212.º, n.º 2, al. b) e 221.º, n.º 2, todos do Código do Trabalho, relativamente à obrigação do empregador de proporcionar às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, nos termos e para os efeitos previstos no art.º

¹ De acordo com indicação telefónica prestada à CITE pela entidade empregadora, a trabalhadora exerce a sua atividade no serviço de Medicina C e não no serviço de cirurgia 2 como, por lapso, foi indicado no processo.

57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, procede-se à remessa de cópia da documentação relacionada.

Sobre o procedimento esclarece-se:

1. A requerente está vinculada ao ... através de Contrato individual de Trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho, desempenhando funções no Serviço de Cirurgia 2.

2. A trabalhadora solicita a atribuição de horário fixo (manhãs) invocando a legislação para concessão de horário flexível por responsabilidades familiares para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade (2 anos), por um período de 4 anos.

3. O regime de proteção na parentalidade, previsto no art.º 35.º e seguintes do Código do Trabalho, não prevê a dispensa de, trabalho noturno para trabalhadores com responsabilidades familiares.

4. Prevê, no entanto, no art.º 56.º, n.º 1 que o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

5. Nos termos do n.º 2 e 3 do mesmo artigo, o horário flexível caracteriza-se da seguinte forma:

a) O trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário:

b) Deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

c) Deve 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:

d) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

6. O art.º 57.º do CT estabelece o formalismo e requisitos para a autorização de prática de horário flexível.

7. A requerente desempenha funções numa Unidade Funcional na qual os profissionais Enfermeiros têm um regime de trabalho por turnos, integrados numa escala rotativa e, portanto, incompatível com o regime de flexibilidade de horário, pelo que não pode ser aplicada a legislação referida (horário flexível).

8. Com a solução proposta pelo Conselho de Administração e face à impossibilidade da prática de horário flexível afiguram-se cumpridas as determinações legais dos artigos 127.º, n.º 3, 212.º, n.º 2, al. b) e 221.º, n.º 2, todos do Código do Trabalho, relativamente à obrigação do empregador de proporcionar às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, conforme tem sido o entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

9. Salientamos que, face à importância da apreciação da requerente optou-se, para o envio do processo à CITE, por aguardar o decurso do prazo de 5 dias acrescido de 3 dias de dilação do correio.

Com os melhores cumprimentos,
(...)"

1.2. A trabalhadora apresentou à entidade empregadora, em 19.04.2016, conforme registo de entrada, requerimento com o seguinte teor:

*"(...) Data: 15/04/16 Assunto: Pedido de flexibilidade de horário
Eu, abaixo assinado, ..., enfermeira do serviço de Medicina C, com o número mecanográfico (...) venho por este meio solicitar a flexibilidade de horário em virtude de ter uma filha menor de 12 anos e não dispor de rede familiar ou social que me possa apoiar fora do horário praticado por qualquer creche da cidade de Viseu.*

Gostaria, de forma sucinta, expor a minha situação familiar, para que possam compreender a situação em que me encontro. O meu marido ... é também funcionário do ... e tal como eu, trabalha por turnos. Quando planeámos ter filhos, fizemo-lo com a certeza que teríamos apoios familiares que garantissem a possibilidade de mantermos o mesmo regime de turnos. Contudo, quando a minha filha tinha dois meses, a minha mãe, pessoa a quem a deixaríamos a cargo, sofreu uma rotura de aneurisma cerebral seguida de multienfartes cerebrais por vasoespasmos, ficando em situação de dependência por apresentar graves défices cognitivos, com disfasia global, necessitando de assistência e vigilância permanentes. Devido a este acontecimento, eu perdi o apoio da minha mãe e também do meu pai, que com a minha ajuda cuida da minha mãe. Portanto, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho, gostaria de praticar um horário que, de acordo com as necessidades do serviço, estivesse limitado entre as 8h e as 19h, de segunda a sexta-feira, sendo que, por conveniência do ..., poderei manter-me no mesmo serviço ou ser transferida para outro mais compatível com a minha disponibilidade. aguardo deferimento (...)."

1.2.1. Em 22.04.2016, a trabalhadora, a solicitação da entidade empregadora, veio acrescentar o seguinte:

"(...) Exmo. Sr. Presidente do Concelho de Administração do ...

Data: 22/04/16

Assunto: Aditamento ao pedido de flexibilidade de horário

Eu, abaixo assinado, ... enfermeira do serviço de Medicina C, com o número mecanográfico ..., venho por este meio acrescentar alguns dados em falta para a instrução do processo supracitado.

De acordo com o artigo 57.º n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho, gostaria de poder usufruir de horário flexível durante pelo menos cinco anos.

De acordo com o artigo 57.º n.1 alínea b), 1), declaro que a minha filha ..., nascida em 19/03/2015, com assento de nascimento que segue em anexo, vive comigo e com o meu marido em comunhão de mesa e habitação.

Aguardo deferimento (...)"

1.3. Em 27.04.2016, pelo Departamento de Recursos Humanos, consta o seguinte parecer:

"(...) SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS

Ex.a Senhora Dr.a ...

Enfermeira Diretora do ...

27/04/2016

ASSUNTO: Pedido de horário flexível de ..., Enfermeira no setor C do Serviço de Medicina Interna

Sobre o requerimento em referência, cumpre informar

1. A requerente está Vinculada ao ... através de Contrato Individual de Trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho, desempenhando funções no setor C do Serviço de Medicina Interna.

2. A trabalhadora solicita a concessão de horário flexível por responsabilidades familiares para acompanhamento de filha menor de 12 anos de idade (13 meses).

3. Em relação ao enquadramento legal do pedido, informa-se:

a) O regime de proteção na parentalidade, previsto no art.º 35.º e seguintes do Código do Trabalho, não prevê a dispensa de trabalho noturno para trabalhadores com responsabilidades familiares.

b) Prevê, no entanto, no art.º 56.º, n.º 1 que o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

c) Nos termos do n.º 2 e 3 do mesmo artigo, o horário flexível caracteriza-se da seguinte forma:

- i. O trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
 - ii. Deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - iii. Deve 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;*
 - iv. Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 4. O art.º 57.º do CT estabelece o formalismo e requisitos para a autorização de prática de horário flexível.*
- 5. A requerente desempenha funções numa Unidade Funcional na qual os profissionais Enfermeiros têm um regime de trabalho por turnos, integrados numa escala rotativa e, portanto, incompatível com o regime de flexibilidade de horário, pelo que não pode ser aplicada a legislação referida (horário flexível).*
- 6. Porém, nos termos do art.º 127.º, n.º 3, do 212.º, n.º 2, al. b) e art.º 221.º, n.º 2, todos do Código do Trabalho, o empregador deve proporcionar às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa.*
- 7. Salienta-se que tem sido este o entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que tem conduzido à inviabilização de indeferimento de pedidos semelhantes.*
- 8. O Superior Hierárquico refere a impossibilidade de satisfazer o pretendido (a prática de horário diurno, de segunda a sexta-feira).*
- 9. Atendendo a esta informação deverá ser equacionada a transferência da requerente para um serviço cujo horário permita o solicitado ou*

favoreça a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, ouvida a requerente para o efeito (poderá preferir a manutenção do regime de “roulement” à transferência de unidade funcional).

10. Se for intenção do Conselho de Administração indeferir (fundamentadamente) o pedido, nos termos da lei, deve ser dado conhecimento dessa intenção à requerente, no prazo de 20 dias após a entrada do requerimento da trabalhadora (termo em 09/05/2016), sob pena de o mesmo se considerar aceite, devendo a mesma apreciar, se o desejar, por escrito, num prazo de 5 dias seguidos.

11. Findo esse prazo e no prazo de 5 dias seguidos, deve o processo ser remetido à CITE para emissão de parecer.

12. Após tal parecer, deve o Conselho de Administração decidir definitivamente.

*À V. consideração,
(...)”.*

1.3.1. Em 29.04.2016, a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme assinatura no verso do pedido onde constam informação do Serviço de 26.04.2016 e Despacho do Conselho de Administração de 28.04.2016, manuscritos, que aqui se dão por inteiramente reproduzidos.

1.4. Não consta do processo apreciação por parte da trabalhadora, nem, até à data de entrada na CITE qualquer documento da entidade empregadora.

1.5. A implementação do procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no 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. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 (...)*” e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que: “(...) *o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...) deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

2.4 No mencionado artigo 57º dispõe também o n.º 2 e 5: “(...) 2- *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. (...)* e

no n.º 4 e 5 : *No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

5 – 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 cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. (...).

2.5 E, nos termos do disposto no n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º: “(...) *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...).”

2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos,

concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5. Nestas circunstâncias, 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, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, 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/a trabalhador/a, 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.

2.6. 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 é mãe uma menor de 12 anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, conforme reproduzimos no ponto 1.2 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido, ponto 1.3, 1.3.1 e 1.3.2, sem, no entanto, nos parecer ter concretizado ou justificado cabalmente quais os motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

2.7. Não obstante, analisado o processo verifica-se que:

- A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 29.04.2016, o prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 09.05.2016, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;



- O pedido de parecer prévio deu entrada na CITE em 12.05.2016, registo dos CTT de 10.05.2016, ou seja, um dia após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., a exercer funções no Serviço de Medicina C, 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, e o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO