

PARECER N.º 392/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 1258 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.07.2016, 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, datado de 22.06.2016, a trabalhadora requerente, que exerce funções de enfermeira, no serviço de ..., vem, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A Requerente é mãe de ..., com a idade de 17 meses, nascido a 30 de dezembro de 2014.*

- 1.2.2.** *O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente conjuntamente com o outro progenitor, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *O seu filho encontra-se inscrito no ..., que se encontra aberto de segunda a sexta-feira, entre as 7.30 horas e as 19.30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana.*
- 1.2.4.** *O conjugue da requerente/progenitor da criança, ... encontra-se a exercer funções a cerca de 30Km do local de residência, sem horário de serviço fixo e com imprescindibilidade na atribuição do mesmo.*
- 1.2.5.** *A Requerente, bem como o seu conjugue, não possuem familiares diretos numa distância inferior a 80Km.*
- 1.2.6.** *Assim, estando o referido filho, dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 19 horas.*
- 1.2.7.** *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente, complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 30 de dezembro de 2026.*
- 1.2.8.** *Em 23 de junho de 2015 a requerente realizou idêntico pedido tendo o mesmo sido aprovado por maioria dos membros presentes na reunião CITE de 13 agosto de 2015. Encontrando-se desde setembro de 2015 a gozar de tal horário, em rotatividade sempre que necessário, com colegas com horários semelhantes.*

- 1.2.9.** *A requerente vem reiterar o seu pedido uma vez que a administração do ..., conforme despacho datado de 21/08/2015, autorizou a atribuição do horário apenas por um ano.*
- 1.2.10.** *A requerente salienta ainda, tal como havia anteriormente informado, a sua total disponibilidade de transferência para qualquer serviço desta ... onde lhe seja possível a atribuição do horário acima solicitado, dado a sua estrita necessidade do mesmo”.*
- 1.3.** Com data de 13.07.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo o seguinte:
- 1.3.1.** *“Informamos que por deliberação do Conselho de Administração de 08/07/2016, foi indeferido a atribuição de horário flexível, com base na informação do Senhor ...”.*
- 1.4.** *A referida informação refere, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.4.1.** *“A ... tem, há data, a exercer funções como profissionais de Enfermagem 34 Enfermeiros, sendo um Enfermeiro Chefe e dos restantes seis (6) encontram-se de licença parental com horário flexível, onde se inclui a requerente.*
- 1.4.2.** *Presentemente, do total destes 34 elementos, dos quais só 29 se encontram em funções na prestação efetiva de cuidados, existindo ausências médicas de longa duração e de licença parental num total de 5, estando ainda um elemento com horário de amamentação e*

previsivelmente a curto prazo mais três (3) enfermeiros, o que, para cumprimento do legislado e autorizado, implica que no normal período de trabalho diário, ao início e ao termo do mesmo sejam retiradas 1 hora, o que no total perfaz 11 elementos com horário fixo das 8 às 16.30h e quatro (4) deles com horário de amamentação (a requerente incluída).

1.4.3. *Um (1) dos elementos tem mais de 50 anos de idade e já com autorização para dispensa de horário noturno de acordo com o legislado na carreira de Enfermagem.*

1.4.4. *Esta ..., tem 47 camas disponíveis, estando regularmente 8 enfermeiros no turno da M, 4 enfermeiros no turno da T e 3 Enfermeiros no turno da N, sendo que pelas dificuldades atuais na laboração dos horários, aos sábados e domingos há a redução de um elemento no turno das 8-16.30h. Os postos de trabalho disponíveis e os horários praticados, implicam que estes sejam efetuados, por forma a abranger as 24h de 2ª a Domingo.*

1.4.5. *Pelo exposto e uma vez que o trabalho por turnos, nas 24h e nos 7 dias da semana não me parece compatível com esta tipologia de horário e não só pelo numero de elementos na globalidade, a ..., a exemplo da informação anterior, não poderá proporcionar as condições de horário pretendidas pela ..., como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16.30 h e unicamente nos dias úteis da semana, pela pluralidade de elementos com restrições de horário, alguns já com esta tipologia de horário e outros com as mais diversas restrições sendo pois de difícil execução na sua totalidade e no período temporal descrito”.*

- 1.5.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente, em 14.07.2016, reitera o seu pedido, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.5.1.** *“A requerente pediu a 22 de junho de 2016 a continuação de atribuição de horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 19 horas.*
- 1.5.2.** *A requerente encontra-se desde setembro de 2015 a gozar de tal horário, em rotatividade sempre que necessário, com colegas com horários semelhantes.*
- 1.5.3.** *A 14 de julho de 2016 teve conhecimento da pretensão de indeferimento do seu pedido, por deliberação do conselho de administração, com base na informação do Enfº Chefe do serviço em que se encontra a exercer funções.*
- 1.5.4.** *O serviço de ... possui regularmente 8 enfermeiros na prestação de cuidados diretos no turno da manhã. Atualmente encontram-se a usufruir de horário fixo apenas 6 enfermeiros (incluindo a requerente) e o enfermeiro chefe, que não se encontra na prestação de cuidados diretos.*
- 1.5.5.** *O enfermeiro chefe refere que o número de elementos de horário fixo são 11, no entanto estes englobam os 2 elementos que se encontram de baixa de gravidez de risco (que ainda terão que posteriormente gozar a licença de maternidade) bem como os dois elementos que se encontram ainda de licença de maternidade e 1 elemento que se encontra de baixa*

médica de longa duração (e que não se encontrava a usufruir de horário fixo antes da mesma).

- 1.5.6.** *A requerente salienta ainda que dos 6 enfermeiros que se encontram em horário fixo 3 deles se encontram a usufruir de pedido de horário flexível semelhante ao realizado pela requerente”.*

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. 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 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 ... 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.
- 2.5.** Salienda-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 17.08.2016, 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:

A CGTP aprova o parecer, discordando do conteúdo do ponto 2.5., considerando que o mesmo deve terminar em “indeferidos”, porque todo o restante conteúdo só gera confusão nos destinatários, podendo desvirtuar o



direito à efetiva concessão do horário flexível assente no princípio constitucional da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.