

PARECER N.º 257/CIE/2017

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 663 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.04.2017, 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, de 27.03.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora que é *enfermeira a exercer funções no Serviço de ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho* vem expor e requer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A Requerente é mãe de ..., com a idade de 12 anos de idade, nascida a ..., de ..., com a idade de 9 anos de idade, nascido a ..., e de ..., com 11 meses de idade, nascido a*

- 1.2.2. *Os identificados filhos integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3. *A sua filha ... frequenta o ... Ano do Agrupamento de Escolas de ... cujo horário de funcionamento está compreendido entre as 08h25m e as 16h05m.*
- 1.2.4. *Por sua vez, o seu filho ... frequenta o ... ano do Agrupamento de Escolas ... no horário compreendido entre as 09h00m e as 16h00m.*
- 1.2.5. *Por fim, mas não menos importante, o seu filho ... frequenta a Creche da ... no horário compreendido entre as 07h30m e as 19h00m.*
- 1.2.6. *Todos os estabelecimentos de ensino supra referenciados encontram-se encerrados aos fins de semana e feriados.*
- 1.2.7. *O marido da Requerente/progenitor dos filhos - ...- exerce as funções de Operador na empresa ..., S.A., praticando um horário de trabalho de segunda a domingo, em regime de turnos móveis, não se encontrando em situação de horário parcial nem com flexibilidade de horário.*
- 1.2.8. *Acresce que a Requerente e o respetivo marido não têm quaisquer familiares residentes na mesma região que lhes possam de alguma forma prestar algum apoio aos filhos de ambos.*
- 1.2.9. *Assim, estando os referidos menores dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho em regime de horário flexível, entre segunda-feira a sexta-feira, compreendido exclusivamente entre as 8h e as 15h e, portanto, que não se realize em regime de turnos.*

- 1.2.10. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário ora solicitado se realize imediatamente após o período de amamentação e até aos seus filhos menores completarem os 12 anos de idade”.*
- 1.3. Em 13.04.2017, a entidade empregadora indefere o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora requerente *“de acordo com a informação” em reunião do Conselho de Administração de 12/04/2017, que refere, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.3.1. *“O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, a qual refere que o mesmo exerce um “...horário de turnos móveis, incluindo o fim de semana, ou horas extras.”; uma declaração do Agrupamento de Escolas de ... com o respetivo horário de funcionamento, a saber, às segundas, terças e quartas-feiras das 8:25 às 16:05h, e às quintas e sextas-feiras das 08:25h às 13:30h; uma declaração do Agrupamento de Escolas de ..., com o respetivo horário de funcionamento, a saber das 09h00 às 16:00 horas e uma declaração do Centro Social e Paroquial de ..., na qual consta o horário das 7h30m às 19h00h.*
- 1.3.2. *O requerimento encontra-se devidamente informado pela chefia, que refere, “Informação do BO I Dado o elevado n.º de horários das 8-15 neste serviço não é possível nestes próximos 2 anos a atribuição de mais 1 horário com estas condições.”.*
- 1.3.3. *O artigo 56.º do Código do Trabalho “determina que ao trabalhador com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de*

horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal.

- 1.3.4.** *Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5.** *Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:*
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
 - b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;*
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*
- 1.3.6.** *O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante na alínea c), é dispensada a realização do intervalo de descanso, face ao disposto no regime jurídico da Carreira de Enfermagem que prevê a realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, incluído no tempo de trabalho.*
- 1.3.7.** *A requerente exerce funções no ..., o qual assegura o funcionamento de 4 salas operatórias de cirurgia programada, das 08:00 horas às 20:00 horas, de segunda a sexta-feira, e de uma sala de urgência, de funcionamento ininterrupto.*

- 1.3.8. *O ... conta com uma dotação de 55 Enfermeiros, incluindo a Consulta Externa dos quais 25 elementos cumprem um horário fixo, prevendo-se a curto prazo a existência de mais três horários fixos, elevando assim o número para 28.*
- 1.3.9. *Devido ao elevado número de trabalhadores dispensados de realizar turnos das 13:00 horas às 20:00 horas, trabalho noturno, fins de semana e feriados, a elaboração das escalas de trabalho encontra-se comprometida.*
- 1.3.10. *À semelhança de anteriores situações propõe-se a revogação de horários flexíveis já atribuídos, com o objetivo de acomodar os horários das Enfermeiras que foram mães mais recentemente.*
- 1.3.11. *A concretização desta solução implica o contacto oficial com as próprias e o decurso de um prazo mínimo para audiência prévia, pelo que não se afigura viável a realização do procedimento indicado em tempo útil, dado o decurso do prazo de 20 dias consecutivos para remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.*
- 1.4. Em 18.04.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“A ora signatária foi notificada, por email, no dia 13.04.2017 da decisão do Conselho de Administração que recaiu sobre o dito requerimento, nos termos da qual se pode ler: “...Indeferido de*

acordo com a informação." Em reunião do Conselho de Administração de 12/04/2017." - sem mais de relevante.

- 1.4.2. *Temos, assim, que do teor da comunicação e da própria informação não resultam quaisquer razões de facto e/ou de direito que fundamentam a decisão dessa Administração hospitalar.*
- 1.4.3. *Ora, atento o ofício em causa, dali se retira que, em bom rigor, o pedido de flexibilidade de horário solicitado foi indeferido.*
- 1.4.4. *O mais grave é que o marido da Requerente e pai dos menores, pratica igualmente um horário por turnos inclusive noites, fins de semana e feriados.*
- 1.4.5. *Como facilmente se compreenderá, a Requerente não se conforma com tal situação.*
- 1.4.6. *Nesta sequência de todo o exposto a Requerente vem agora solicitar a remessa do processo em causa à CITE para emissão de Parecer, nos termos do art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho".*

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 actividade 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 57º 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 57º 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 efectuar 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. Em primeiro lugar 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.

- 2.4. 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 centro hospitalar 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.

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.