

PARECER N.º 26/CITE/2014

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 1383 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.12.2014, 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. Em 26.11.2014, a trabalhadora faz o seu pedido de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, referindo o seguinte:
 - 1.2.1. “Exerço funções de assistente operacional, no serviço medicina ..., de horário por turnos, tendo sitio mãe em dezembro de 2013, encontro-me a usufruir de licença para amamentação, sendo que por este motivo, estou a exercer as minhas funções apenas no turno da manhã, compreendido entre as 8:00 e as 16:00, com as devidas compensações de horas previstas nessa licença”.

- 1.2.2.** “Solicito, por isso, a V. Exa, que encarecidamente me conceda autorização para que após término de licença para amamentação, a 28 de dezembro de 2014, e até que o meu filho atinja os cinco anos de idade, possa continuar exercer funções, apenas em turnos da manhã, das 8:00 às 16:00, pelo motivo de ser mãe, na qualidade de família monoparental, não terei com quem deixar o meu filho, no caso de exercer funções nos restantes turnos, atualmente em vigor no serviço em que me encontro”.
- 1.3.** Em 16.12.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, comunicando-lhe que “o pedido de horário flexível apresentado foi recusado por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora, de 15 de dezembro de 2014” e que remete para a informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “A trabalhadora está vinculada a este ... mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas”.
- 1.3.2.** “Sobre o assunto a Sr^a. Enfermeira Adjunta, ..., pronuncia-se da forma seguinte: *No Serviço ... tem no horário 10 assistentes operacionais sendo que um está de baixa desde 12 de julho por gravidez de risco, só devendo retomar funções no final de 2015*”. Acresce que 2 AO já praticam o horário das 8-16 H, pelo que se torna muito difícil a gestão da escala com mais um elemento dispensado do trabalho por turnos”.
- 1.3.3.** “Assim a Sra. Enfermeira Diretora emitiu o parecer seguinte: *Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Supervisora da Área ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções - ...- não é possível*

assegurar o horário solicitado, dado que o n.º mínimo de Assistentes Operacionais definidos para cada turno em função da gravidade e número de doentes do serviço não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos”.

1.3.4. *“O serviço ... é um serviço com taxas de ocupação entre 90 a 100% e que dá apoio ao Serviço de Urgência 24 sobre 24 horas. A equipa de Assistentes Operacionais deste serviço é composta por um n.º mínimo de elementos por turno que permite assegurar o funcionamento do serviço e conseqüentemente a realização de atividades indispensáveis ao tratamento dos doentes, nomeadamente a distribuição da alimentação, transporte para realização de exames, assistência na eliminação vesical e intestinal, ajuda nas refeições, higienização das unidades dos doentes, etc. Neste serviço o n.º mínimo é de 4 elementos no turno da manhã 2 no turno da tarde e 1 no turno da noite”.*

1.3.5. *“Acresce referir que só existem 10 elementos no serviço, sendo que dois já praticam o horário das 8h-16h e um elemento está de atestado desde julho por gravidez de risco, pelo que se torna impossível gerir a escala assegurando o n.º mínimo de elementos por turno, com mais um funcionário com horário fixo das 8h-16h. Quando algum Assistente Operacional 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 assistentes operacionais, de acordo com a legislação em vigor”.*

1.3.6. *“A trabalhadora não indica o prazo previsto para usufruir do horário flexível”.*

- 1.3.7.** “A trabalhadora não declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação;
- 1.4.** Com data de 22.12.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido.

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.** No que concerne à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora refere que pretende o horário flexível “até que o seu filho atinja os cinco anos de idade”. A este propósito, a CITE tem entendido que, sendo o prazo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.4.** No que respeita à declaração da trabalhadora de que vive com o seu filho em comunhão de mesa e habitação, afigura-se que, sem prejuízo da referida declaração poder ser formalmente apresentada, a trabalhadora vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho, quando refere pretender o horário flexível que indicou “pelo motivo de ser mãe, na qualidade de família monoparental e não ter com quem deixar o seu filho, no caso de exercer funções nos restantes turnos, atualmente em vigor no serviço em que se encontra”.
- 2.5.** 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 ... 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.

- 2.6.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JANEIRO DE 2015**