

PARECER N.º 311/CITE/2015

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 817 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.09.2015, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço ..., 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 22.05.2015, a trabalhadora, vem pedir autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
“De acordo com o artigo 47.º, do Código do Trabalho, irei gozar as (2) duas horas de amamentação a que tenho direito, nos períodos previamente combinado e autorizado pelas entidades competentes. Assim, pela manhã entrará ao serviço às 08 horas e da parte da tarde sairá às 16 horas.

Pretendo a passagem ao Regime de horário flexível, a partir de 25 de maio de 2015, pelo prazo de (2) dois anos, passando a cumprir horário fixo, das 08 horas as 16 horas, de segunda a sexta-feira.

(...) informo que tenho a meu cargo uma filha com (6) seis meses de idade, encontrando-me ainda a amamentá-la, a menor vive em comunhão de mesa e habitação com os dois progenitores. (...)

- 1.3.** Em 3.06.2015, a entidade empregadora respondeu à pretensão da trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Autorizado ainda que só se possa efetivamente atribuir 2 a 3 turnos de acordo com o solicitado pela requerente atendendo à forma rotativa com que é aplicado a todos os outros colegas em igualdade de circunstância, pelo que concordo com o parecer da respetiva chefia de enfermagem que, face às necessidades, se fosse a atribuído na íntegra a todos, ficam alguns turnos por assegurar nas 24 horas e os inerentes cuidados aos doentes que não seriam prestados e outros turnos com excesso de enfermeiros.

Assim, tendo por base a informação de serviço, a flexibilidade de horário na modalidade pretendida, turnos compreendidos entre as 8h e as 18h em dias úteis, é apenas compatível com o turno da manhã de dias úteis.

A ..., funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, em 3 turnos diários de trabalho das 8.00h às 15.30h, das 15.00 às 22.30h e das 22.00h às 8.30h do dia seguinte, por forma a manter a continuidade dos cuidados, bem como o normal funcionamento.

(...)

Numa Unidade de Internamento o desejável é que todos os enfermeiros efetuem todos os turnos de forma a permitir uma distribuição mais equitativa dos turnos mais penosos.

(...)

No serviço onde a requerente exerce funções, ..., 4 enfermeiras (incluindo a requerente) pediram horário flexível, das quais três com a pretensão de fazerem apenas manhãs de dias úteis e 1 com pedido de horário das 8-18:30h de dias úteis e 8-22:30h Sábados e Domingos. Todas com dispensa de horas para amamentação, mais 1 enfermeira com isenção de noites por idade.

(...)

Perante o exposto e atendendo aos motivos elencados, a ser autorizado na íntegra, acarreta turnos não coberto nas tardes e noites de semana e dias de fim de semana, com sobrecarga e prejuízo dos outros colaboradores.

- 1.4.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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 caso de ser alargado o prazo pelo qual foi requerido o horário flexível, a CITE tem entendido que o mesmo poderá ser reavaliado, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que indiciam 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 (que não indicou), e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.5. Salieta-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.

- 2.6.** Acresce, também, que não foi respeitado o prazo de 5 dias a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, segundo o qual a trabalhadora poderia apresentar uma apreciação ao fundamento da intenção de recusa.

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 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.