

PARECER N.º 358/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 1008 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 10.07.2015, 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, datado de 25.06.2015 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A Requerente tem a categoria de Enfermeira, no Serviço de Cirurgia Vasculuar, e vem solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto nos Artigos 56.º e 57.º da lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de filho*

menor, nascido a 12/12/2012, por motivo de o seu agregado familiar ser composto por si, o seu marido e o seu filho acima mencionado.

- 1.2.2.** *O meu marido é Agente da Policia de Segurança Publica e presta serviço na Esquadra de Camarate, Divisão Policial de Loures e efetua serviço por turnos em regime rotativo, comprovando-se na Declaração passada pela entidade para a qual presta serviço.*
- 1.2.3.** *O meu filho frequenta o infantário ... que tem o horário das 07h30 às 19h30 de Segunda a sexta-feira, sendo que aos fins de semana quando o meu marido não está no ..., com dificuldade e algumas vezes perante pagamento, encontro amigos ou familiares que fiquem com o meu filho o que me tem trazido um transtorno constante para encontrar alguém disponível que fique com o meu filho e mesmo a nível financeiro.*
- 1.2.4.** *Solicito, assim, se possível um horário que seja compatível com o horário do Infantário, o qual me impossibilita de efetuar serviço noturno, fins de semana e turnos que se prolongue para lá das 19h00.*
- 1.2.5.** *Informo ainda que sou Especialista na área de Enfermagem Saúde Materna e Obstétrica, pelo que poderia efetuar, com todo gosto, serviço nas consultas desta área, ou no Hospital ... em ... pela proximidade do mesmo com a minha residência, ou um outro serviço que me possibilite tomar conta do meu filho nas horas que o Infantário se encontra encerrado.*

- 1.2.6.** *Este horário será pelo período em que o meu marido continue a prestar serviço em Lisboa, não ultrapassando o legalmente previsto”.*
- 1.3.** Em 08.07.2015, a entidade empregadora entregou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho: Enf.^a Chefe – “Em resposta ao pedido da enfermeira afirmo que:*
- 1.3.1.1.** *Embora não seja insensível a essa situação e tentando, à enfermeira requerente tal como aos outros enfermeiros do serviço, ajudar a encontrar soluções para as suas necessidades, lamento informar que o serviço, de momento, não tem possibilidade para dar resposta favorável ao pedido de jornada continua solicitado (segunda a sexta feira entre as 08h00 às 19h00).*
- 1.3.1.2.** *O serviço, neste momento tem horário de licença parental para assegurar e uma enfermeira grávida que poderá ter necessidade de meter atestado a qualquer momento. Desta forma, o horário por turnos, sem restrições é o horário que melhor serve ao serviço para que possam ser assegurados os cuidados que os doentes necessitam. Por outro lado, os restantes profissionais*

do serviço começam a manifestar algum cansaço por terem que assegurar os turnos mais complicados, como noites, feriados e fins de semana, referindo com a legitimidade que também têm vida pessoal e familiar com necessidades às quais têm de dar resposta.

1.3.1.3. *No entanto, desde que fosse assegurada a sua substituição por um elemento capaz de assegurar as suas funções no serviço ao qual fosse dado tempo para se integrar, o serviço não se opõe a uma transferência da enfermeira para um serviço que lhe possibilite o horário que julga ser mais benéfico às suas necessidades atuais. Outra hipótese que vejo viável seria permuta com um colega de outro serviço, desde que o horário por turnos e sem restrições se mantivesse. De notar que é um elemento com experiência profissional, com competências no âmbito da enfermagem de saúde materna e obstétrica que pode contribuir para o cuidar dos doentes nesta ou em qualquer outra área”.*

1.3.2. *Enf. Supervisor - “Baseado na informação da Enf. Chefe informo que não é possível atribuir o horário flexível solicitado pelo que será a enfermeira/requerente transferida de serviço assim que a direção de enfermagem considere possível”.*

1.3.3. *Enfermeira Diretora - “Informo que há outras enfs. no serviço nas mesmas condições a quem não foi atribuída flexibilidade. A contemplar todos os pedidos, a muito curto prazo, o turno da manhã*

ficaria assegurado apenas com as enfs com essa prerrogativa. Os turnos da tarde e noite, caberiam aos enfs sem atribuição de flexibilidade que deixariam de trabalhar de manhã. Este cenário evidencia uma grande injustiça e falta de equidade na distribuição do trabalho. Por este motivo, estamos a avaliar os horários diurnos praticados em todos os serviços e os motivos da sua atribuição, para podermos racionalizar e responder a esta necessidade legalmente prevista. Desta forma, a enf^a requerente, deverá aguardar a conclusão deste estudo/trabalho.”

- 1.4.** Em 09.07.2015, a trabalhadora requerente enviou à sua entidade empregadora a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e contestando a decisão da entidade empregadora.

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 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 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. 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 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.

2.4. Salienta-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 05.08.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.