

## PARECER N.º 290/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 892 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.05.2016, 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 de horário flexível, datado de 20.04.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de enfermeira, no ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio pedir que me seja atribuído o horário flexível, conforme previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, a partir das 8 horas às 16 horas, de 2ª a 6ª feira, a iniciar já desde hoje, 20/04/2016, data em que entreguei o presente requerimento, o qual terminará*

*quando a minha filha completar os 12 anos de idade. A minha filha vive em comunhão de mesa e habitação comigo.*

**1.2.2.** *Necessito deste horário devido ao horário de funcionamento da creche ser até às 20 horas e devido ao horário de trabalho do meu marido ser das 15.30 horas às 24,00 horas de segunda a sexta, incluindo fins de semana de prevenção e deslocações esporádicas ao estrangeiro.*

**1.2.3.** *Mais informo que, como estou deslocada da minha área de residência, não tenho familiares próximos que me prestem auxílio no dia a dia do menor, pelo que sou a única cuidadora possível.*

**1.2.4.** *Caso o serviço onde atualmente exerço funções não me possa facultar o horário pedido, encontro-me disponível para transferência para outro”.*

**1.3.** Com data de 11.05.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora o despacho que indefere o pedido de horário flexível, face aos fundamentos apresentados na informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no ..., vem solicitar horário flexível, para poder acompanhar e dar apoio ao seu filho menor, com 1 ano de idade.*

**1.3.2.** *A trabalhadora encontra-se vinculada a este ... ao abrigo do Código do Trabalho, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

**1.3.3.** *Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) face ao requerimento apresentado pela Sra. Enf.<sup>a</sup> cumpro-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe. Saliento que o ... funciona 24h/dia, 365 dias/ano e face aos atuais constrangimentos na contratação /substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço do ..., demonstram que a Sra. Enf.<sup>a</sup> em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento das salas de Urgência do ..., nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, com graves repercussões na ..., conducentes a atrasos e inclusive à não realização das mesmas. Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas.*

**1.3.4.** *Informo ainda que à presente data, o serviço de ..., onde a Sra. Enfermeira em questão desempenha funções, apresenta decréscimo no número de elementos de enfermagem em prestação de cuidados, cinco elementos apresentam restrição de horário documentados pelo ..., quatro elementos encontram-se em licença parental, dois elementos de baixa devido a gravidez de fisco, não se prevendo o regresso no ano de 2016 e três elementos encontram-se de baixa prolongada, e ainda duas enfermeiras com aprovação CITE de horário flexível e mais dois elementos aguardam resposta da mesma Entidade.*

- 1.3.5.** *Analisando o requerimento apresentado a trabalhadora declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação; a trabalhadora indica o horário que pretende praticar; a trabalhadora informa até quando pretende praticar este regime de horário flexível, ou seja, até a filha completar os 12 anos de idade.*
- 1.3.6.** *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite constitui um sério prejuízo para este ...*
- 1.3.7.** *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*
- 1.3.8.** *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*
- 1.3.9.** *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*
- 1.3.10.** *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo - a grande maioria - considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações*

*relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

**1.3.11.** *Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários como adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...”.*

**1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, em 16.05.2016, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido, invocando que a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias para responder à requerente e o caso de uma colega que já se encontra resolvido.

## **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.** 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.** 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.
- 2.5.** Relativamente aos efeitos do pedido de horário flexível, efetuado pelo/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, estabelece o n.º 1 do citado artigo 57.º, 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, ...”*
- 2.6.** 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 hospital 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.

- 2.7.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, 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.
- 2.8.** Relativamente, à troca de nomes a que alude a trabalhadora, parece ter esta ficado sanada pela entidade empregadora, através do ofício enviado à trabalhadora com o seu nome correto e por ter substituído o documento com a referida incorreção, constante de fls. 49 do processo enviado à CITE, por outro de igual teor com o nome correto da trabalhadora, constante de fls. 63.
- 2.9.** No que concerne, ao não cumprimento do prazo de vinte dias para envio da entidade empregadora à trabalhadora dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, a que esta alude na apreciação, afigura-se que esse prazo não terá sido ultrapassado se a data de receção do pedido da trabalhadora por parte da entidade empregadora foi a de 21.04.2016, como decorre do doc. n.º 1 anexo ao pedido de parecer.

### **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 22.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A REPRESENTANTE DO MTSSS - MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, ÁREA DO EMPREGO, QUE PRESIDE, A REPRESENTANTE DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E OS REPRESENTANTES DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“A representante do MTSSS, área do emprego, que preside, a representante da CAP e os representantes da CTP e da CIP aprovam o parecer relativo ao processo n.º 892 – FH/2016 e entendem que no mesmo deveria constar uma parte com a redação seguinte:”*

*“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”.*

**E TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“A CGTP aprova o parecer no entanto considera que quanto ao conteúdo do ponto 2.7. entendemos que o mesmo deve terminar em “indeferidos”, porquanto no restante o conteúdo só pode criar confusão nos destinatários”.*