

PARECER N.º 363/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1133 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07/07/2016, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.

1.2. Através de requerimento datado de 02/6/2016 e entregue na entidade empregadora na mesma data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

1.2.1. *Venho por este meio requerer flexibilidade de horário ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02, por prazo indeterminado e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e sirvam de fundamento ao requerimento, que explicito:*

Tenho a cargo uma filha com 9 anos e a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e doravante não terei quem tome conta dela no período noturno.

Somos família monoparental.

Pretendo horário das 8h às 23h de Segunda-Feira a Domingo, a partir de julho.

1.3. A entidade empregadora a 22 de junho de 2016, remeteu ofício registado com aviso de receção à trabalhadora requerente que o levantou nas instalações dos CTT a 27 de junho de 2016, comunicando a recusa do pedido através do seguinte despacho:

“Face aos fundamentos apresentados indefere-se o pedido,

assinado Enfermeira Diretora

...

XVI-06-22”, exarado na Inf.º n.º 1060/16/UP-CM, na qual são apresentados, em síntese, os fundamentos seguintes:

- 1.3.1.** A Sra. Enf.^a Adjunta, ..., solicita parecer à Sra. Enf.^a Chefe, ..., que indefere o pedido mencionando que acarreta uma sobrecarga de Tardes e Noites nos dias úteis e Manhãs, Tardes e Noites nos dias não úteis, e ausências de fins de semana durante as quatro semanas. Descreve, ainda, que o serviço no (BOC) apresenta um decréscimo no número de elementos de enfermagem documentados porque cinco elementos têm restrições de horário (*dois documentados pelo serviço de SSO e os restantes com aprovação pela CITE*), três elementos em licença parental/gravidez de risco, três elementos de baixa prolongada e quatro elementos com dispensa para amamentação.
- 1.3.2.** Ora, nada referem quanto aos fundamentos da intenção de recusa nem demonstram da impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que, o horário solicitado, a trabalhadora requerente já o pratica, (vide mapa de horário/escala de maio), pretendendo, somente, deixar de fazer noites por não dispor de qualquer suporte familiar com quem possa contar.
- 1.4.** Na apreciação da trabalhadora requerente, rececionada a 4 de julho, a mesma alega que a prestação de trabalho entre as 8h00 e as 23h00, de segunda-feira a domingo, permite uma melhor articulação do tempo de serviço com os/as colegas/as e que aqueles/as não ficariam sobrecarregados/as.
- 1.4.1.** Refere ainda, que propôs uma flexibilidade que, atento ao número de enfermeiros permanentes naquele serviço em nada iria afetar a prestação de cuidados aos utentes nem o seu normal funcionamento.
- 1.5.** A entidade empregadora no pedido de parecer prévio à CITE, refere no ponto 15 que a autorização de novos pedido de dispensa de trabalho noturno e em fins de

semana, é suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente ocorrem ao ..., mas no ponto 8 refere que, passo a citar:

1.5.1. *Até à data, os pedidos de alteração horário ou da organização do tempo de trabalho motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ... Refere ainda (...) sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado. (SN)*

1.5.2. A entidade empregadora não demonstra quais os motivos supervenientes para o indeferimento ao pedido, nem fundamenta em que situação poderá não estar salvaguardada o cumprimento do horário, até porque, se compararmos o número de trabalhadores de 2014 até à presente data (quadro descrito na inf.º n.º ... (pág. 5), houve um aumento de 53 enfermeiros/as efetivos/as.

1.6. *O pedido de flexibilidade de horário apresentado observa os limites e condições dispostos na Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro e, em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e que atualmente pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas;*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e

aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.3.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.4.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.5.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
 - *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

- 2.6.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.

III – ANÁLISE

- 3.1.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede para praticar o horário *entre as 8h00 e as 23h00, de segunda-feira a domingo*.
- 3.2.** Ora, pelo exposto na escala remetida pela entidade empregadora, verifica-se que o horário requerido pela trabalhadora é o que é praticado. Sendo que esta alega não poder prestar a atividade no horário da noite por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 3.3.** Acresce que a Enf.º Chefe indefere o pedido alegando que o Bloco Operatório Central ficaria com uma sobrecarga nos períodos de tarde/noite e ausências aos fins de semana.
- 3.4.** Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço, porque não fica demonstrado quais os

períodos de tarde e noite sendo certo que a trabalhadora pediu para trabalhar aos fins de semana.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, 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 3 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.