

## PARECER N.º 11/CITE/2017

**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 2145 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.12.2016, 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, de 19.10.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de enfermeira no Serviço de Pediatria, vem requer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A requerente é mãe de dois menores, nascidos, respetivamente a 25/9/2012 e 6/10/2009, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2.** *As crianças frequentam estabelecimento de ensino e exigem o necessário acompanhamento, pais, como é óbvio, não são autónomos.*
- 1.2.3.** *Ao abrigo da lei, nomeadamente do art.º 56.º do Código do Trabalho, pretende exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível, de modo a poder conciliar o atendimento às crianças com o seu desempenho profissional, que muito preza.*
- 1.2.4.** *Nos termos do n.º 2 do artigo em causa, propõe o cumprimento de um horário fixo, das 8h às 12h e das 13h às 17h de segunda a sexta-feira até 25/9/2024 (data a que um dos menores irá perfazer 12 anos).*
- 1.2.5.** *Toma a liberdade de recordar que a maternidade tem de ser considerada como uma importante função social, sendo os direitos de parentalidade declarados no superior interesse dos menores.*
- 1.2.6.** *E o próprio n.º 5 do citado artigo 56.º do C.T. considera que “constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1, ou seja, do direito de trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.2.7.** *Face ao exposto, vem requerer a Vossa Excia. o deferimento da sua pretensão”.*
- 1.3.** Em 15.11.2016, a entidade empregadora indefere o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora requerente e confirma os

fundamentos constantes do parecer da Enfermeira Diretora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira, no qual solicita flexibilidade de horário a realizar das 8h00 às 12h00 e da 13h00 às 17h00, de 2’ a 6’ feira, até 2024.09.25, para acompanhamento de filhos menores, e ouvido o enfermeiro chefe do Serviço, sou da seguinte opinião:*
  
- 1.3.2. *Os Hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde.*
  
- 1.3.3. *Um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade de cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*
  
- 1.3.4. *A Enfermeira ... exerce funções num serviço de internamento onde é necessário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem.*

- 1.3.5.** *O Serviço não tem condições para acomodar mais horários com as condicionantes pretendidas considerando que as possibilidades existentes estão preenchidas com horários flexíveis já atribuídos.*
- 1.3.6.** *Salientamos que a mobilidade interna está igualmente comprometida considerando que as condicionantes identificadas são transversais a todos os serviços.*
- 1.3.7.** *Na presente situação acresce a dificuldade do facto da requerente apresentar uma proposta de horário rígido, sendo que o único serviço possível seriam as Consultas Externas, local onde atualmente, não existem condições para acomodar mais horários com estas características.*
- 1.3.8.** *Esta Impossibilidade resulta do facto de a maioria dos enfermeiros pretendem, com base na maternidade e no fundamento invocado, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabiliza o normal funcionamento do ... que tem obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*
- 1.3.9.** *Acresce ainda ao já exposto, as Implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legalmente previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante.*
- 1.3.10.** *Além de que, a aplicação da lei n.º 18/2016, de 20 de junho veio adicionar mais constrangimentos na realização das escalas, por objetiva redução do número de horas de cuidados de enfermagem*

*disponíveis e onde as restrições por força do Orçamento de Estado, que não nos permite realizar contratações para novos profissionais.*

**1.3.11.** *Voltamos a salientar que, sendo a enfermagem um setor profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.*

**1.3.12.** *Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho, as quais têm de ser rotativas, em regime de trabalho por turnos, por períodos de 24 horas, 7 dias por semana.*

**1.3.13.** *Perante este conjunto de situações, entendo que o interesse público de garantir a prestação de cuidados de enfermagem ininterruptos, se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que o pedido seja indeferido”.*

**1.4.** Em 29.11.2016, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e solicitando a reavaliação do mesmo.

## **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. 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.
- 2.5. Salienta-se que a entidade empregadora refere que *“o Serviço não tem condições para acomodar mais horários com as condicionantes pretendidas considerando que as possibilidades existentes estão preenchidas com horários flexíveis já atribuídos”*.
- 2.6. *A este propósito e em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que usufruem de horário especial, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.*
- 2.7. *Acréscce que, a entidade empregadora, excedeu os prazos de 20 e 5 dias a que aludem respetivamente os n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, no 1.º caso, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento, em 19.10.2016, a entidade*



*empregadora, apenas, em 15.11.2016, despachou à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido e no 2.º caso, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido, no máximo, em 29.11.2016, o prazo para envio à CITE terminava a 12.12.2016, tendo ocorrido a 13.12.2016, o que nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subseqüentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.*

### **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 11.01.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**