



PARECER N.º 99/CITE/2013

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 331 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.03.2013, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., 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, datado de 08.03.2013, a trabalhadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “vem solicitar o gozo de horário fixo com responsabilidades familiares para acompanhamento dos seus filhos menores: ..., nascida a 19/06/1997 (15 anos), ..., nascido a 02/09/1999 (13 anos), e ..., nascido a 19/03/2007 (5 anos), este que tem problemas de saúde que requer muita assistência, quer nas suas crises persistentes de asma alérgica e rinoconjuntivite que o impossibilita de frequentar o jardim de infância,



estando doente, sendo necessário o seu acompanhamento para terapia da tala, em que se aguarda breve cirurgia no corrente próximo mês abril ou maio, para melhoramento do seu estado de saúde e evitar as crises de asma e infeções respiratórias”.

1.2.2. Que, “mais informa que se encontra em sucessivos tratamentos de fisioterapia devido às suas hérnias discais e à miopatia progressiva, baixa médica, sendo seguida na Consulta da Dor, Ortopedia e Neurologia no Hospital ... Em que tenciona regressar à sua atividade profissional após cirurgia e recuperação pós-cirurgia do seu filho ...”.

1.2.3. Que, “..., sua mãe, era a pessoa que cuidava dos seus filhos na sua ausência, que se encontra debilitada e tendo extrema dificuldade em mobilizar-se sozinha, desempenhar os trabalhos domésticos e dar assistência ao seu pai ..., que sofre de problemas respiratórios, neurológicos, urológicos e gástricos, em que se encontra acamado a maior parte do tempo e tendo sucessivos internamentos, devido à sua insuficiência respiratória. Doença neurológica e pulmonar que o impede que se desloque sem oxigénio e sem cadeira de rodas. É totalmente dependente de terceiros”.

1.2.4. Que, “se encontra sozinha, em processo de insolvência e para cuidar dos seus filhos, pois os pais não colaboram de forma alguma com os filhos, nem existem quaisquer laços afetivos e contactos, o que os afeta imenso a rejeição por eles da parte do pai. A minha filha ... reside com o pai desde setembro de 2012, onde apenas vem jantar uma vez por semana e passar 15 em 15 dias fim de semana, em

que ficou acordado em Tribunal de Menores, que ela continua a ser a Encarregada de Educação”.

- 1.2.5.** Que, “sem ajuda da sua mãe e da sua filha mais velha, é inoportável para si cumprir um horário por turnos e cumprir com as suas obrigações familiares, sendo ela a dar toda a assistência aos seus filhos, bem como, a dar assistência aos seus pais, conforme pode, pois sente-se na obrigação de o fazer, como sempre a ajudaram a criar os seus filhos, na sua ausência, quer profissional; quer nos internamentos e tratamentos. A situação financeira deles, não permite pagar a alguém, na higiene pessoal, alimentação e tarefas domésticas. Solução que vai mudar de residência e alugar uma casa perto deles, pois a casa dos seus pais não tem as condições para si e para os seus filhos, devido à degradação do estado da casa”.
- 1.2.6.** Que, “pelos motivos acima mencionados, solicita um horário fixo, ou em último caso, mobilidade para um serviço onde o possa praticar”.
- 1.3.** Através de email de 11.03.2013, os Serviços de Gestão de Recursos Humanos da entidade empregadora solicitaram à trabalhadora requerente que procedesse “à indicação do horário pretendido (40h/semanais)”.
- 1.3.1.** Também, através de email, a trabalhadora requerente respondeu em 12.03.2013, referindo pretender “o horário das 8h às 17h segunda a sexta (40h/semanais), se for possível. Na impossibilidade do horário anterior, em última alternativa das 8h às 14h de segunda a sábado (40h/semanais), para eu conseguir forma flexível conseguir gerir com as

minhas responsabilidades familiares pelos motivos que justifiquei com documentação que junto foi anexa”.

1.4. Datado de 26.03.2013, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, envia à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido de horário, com os seguintes fundamentos:

1.4.1. “Na sequência da análise ao pedido de concessão de horário flexível requerido pela assistente operacional — ... — tendo em vista poder acompanhar desse modo o seu filho menor de 5 anos ... pelo facto deste sofrer “asma alérgica” e “rinoconjuntivite” ao abrigo dos arts. 56º e 57º da Lei 7/2009 cumpre-me dizer o seguinte:

1.4.1.1. “A requerente encontrava-se até ao momento em que entrou em situação de licença por doença em 2008, colocada no Serviço de Internamento do Serviço de Cirurgia Vasculuar onde exercia as funções de assistente operacional, na modalidade de contrato individual de trabalho, com uma carga horária semanal de 40 horas em regime de turnos”.

1.4.1.2. “Deste modo a requerente era escalada para realizar de forma rotativa e semanalmente turnos da manhã (08h / 14h), tarde (14h / 20h) ou noites (20h / 08h) incluindo fins de semana com direito a uma folga semanal”.

1.4.1.3. “O Serviço de Cirurgia Vasculuar necessita para assegurar o apoio clínico ao internamento composto por 32 camas, com uma taxa de ocupação em 2012 de 95,6% e uma demora média de 7,2 dias, ao

longo de 24 horas, 365 dias por ano de um mínimo de 13 assistentes operacionais distribuídos e calculados da seguinte forma:

1.4.1.4. “Sucede que à presente data o serviço apenas dispõe de 12 elementos, dos quais 3 se encontram em regime do horário especial a saber:

a) 2 não realizam turnos noturnos e fins de semana

b) 1 não realiza turno noturno, acrescendo ainda o facto de 1 elemento desta carreira se encontrar ausente do serviço por doença e com pedido de aposentação”.

1.4.1.5. “Por via desta escassez de recursos humanos o Serviço de Cirurgia para assegurar os turnos supra identificado teve de consumir em 2012, 504 horas extraordinárias com um custo de 2.388 €, o que correspondeu face a igual período de 2011, um aumento de 167% na despesa e 214% no total de horas utilizadas”.

1.4.1.6. “À dificuldade acabada de descrever, junta-se agora o pedido da AO ... que pretende beneficiar de mais um horário flexível, isto é com isenção de tardes, noite e fins de semana. Ora esta pretensão é de todo incompatível com o regular e normal funcionamento do serviço de internamento do serviço de cirurgia vascular, já que aumenta o já de si sobredimensionamento das equipas das manhãs e tardes, e impede maior rotação na realização dos turnos das noites e fins de semana por parte dos 8 elementos que realizam este tipo de horário. Por outro lado, este pedido agrava o recurso ao trabalho extraordinário quando qualquer destes elementos se ausenta do serviço o que não sucederia se a Assistente Operacional ... passasse a realizar estes turnos igualmente. Por outro lado a UAGC não dispõe de outro serviço onde

este horário possa ser praticado por permuta ou outro instrumento de mobilidade interna dada a circunstância dos serviços cirúrgicos de internamento funcionarem ininterruptamente”.

1.4.1.7. “A situação aqui pretendida colide na nossa ótica frontalmente com a necessidade imperiosa de manutenção do superior interesse público, já que a doença não escolhe nem dias nem horas para ocorrer, e os serviços públicos hospitalares tem de manter uma estrutura técnica e humana permanente para satisfazer essas necessidades, verifiquem-se elas de manhã, tarde ou à noite, em dias úteis ou não úteis”.

1.4.1.8. “Em conclusão tendo em conta que: 1) o número de assistentes operacionais no Serviço de Cirurgia Vasculuar é já por si inferior às necessidades do serviço; ii) à presente data já beneficiam de regimes especiais de horário 3 elementos; iii) somente 8 elementos é que estão escalados para realizar os turnos mais incómodos (tardes; noites e fins de semana); iv) o superior interesse público hospitalar no âmbito do internamento exige uma cobertura 24 horas por dia, 365 dias por ano que não é compatível com o tipo de horário requerido, restringido somente a manhãs, tardes e dias úteis e finalmente porque v) o reduzido número de assistente operacionais que efetua noites e fins de semana (8) está fortemente sobrecarregado por falta de novos elementos que possibilitem maior rotatividade entre eles, além de impor o recurso ao trabalho extraordinário quando se verifica a falta de um deles ao serviço”.

1.4.1.9. “Sou de parecer que o pedido formulado pela assistente operacional ... deverá ser indeferido pelos motivos supra expostos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.4.1.10. “Esta é a informação que nos cabe prestar no quadro do presente processo”.

1.4.1.11. “Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.^a. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação”.

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 57º 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 56º 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 56º 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 56º 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 refere que o Serviço de Cirurgia Vasculiar necessita para assegurar o apoio clínico ao internamento composto por 32 camas, com uma taxa de ocupação em 2012 de 95,6% e uma demora média de 7,2 dias, ao longo de 24 horas, 365 dias por ano de um mínimo de 13 assistentes operacionais e que na presente data o serviço apenas dispõe de 12 elementos, dos quais 2 não realizam turnos noturnos e fins de semana e 1 não realiza turno noturno, acrescendo ainda o facto de 1 elemento desta carreira se encontrar ausente do serviço por doença e com pedido de aposentação.

2.3.1. Refere ainda a entidade empregadora que o pedido da trabalhadora requerente que pretende beneficiar de mais um horário flexível, isto é com isenção de tardes, noite e fins de semana é de todo incompatível com o regular e normal funcionamento do serviço de internamento do serviço de cirurgia vascular, já que aumenta o já de si sobredimensionamento das equipas das manhãs e tardes, e impede maior rotação na realização dos turnos das noites e fins-de semana por parte dos 8 elementos que realizam este tipo de horário. Por outro lado, este pedido agrava o recurso ao trabalho extraordinário quando qualquer destes elementos se ausenta do serviço o que não sucederia se a trabalhadora em causa passasse a realizar estes turnos igualmente. Por outro lado a UAGC não dispõe de outro serviço onde este horário possa ser praticado por permuta ou outro instrumento de mobilidade interna dada a circunstância dos serviços cirúrgicos de internamento funcionarem ininterruptamente.

- 2.4. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Hospital não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos por aquela trabalhadora, que, inclusivamente, propôs trabalhar aos sábados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., 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 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio,



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 17 DE ABRIL DE 2013**