

PARECER N.º 111/CITE/2014

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 de fevereiro
Processo n.º 319 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.04.2014, a CITE recebeu da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 17.03.2014, a trabalhadora, que é assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Medicina D daquela Unidade Hospitalar, vem expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.1. “A Expoente tem três filhos menores, tendo a filha mais nova ainda dois anos de idade”.
 - 1.2.2. “Com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.2.3.** “A Expoente é divorciada e é apenas com ela que os seus filhos podem contar para o necessário e devido acompanhamento, nomeadamente da filha mais nova”.
- 1.2.4.** “Não tem qualquer outro familiar ou pessoa próxima a quem possa confiar a guarda da sua filha, pelo menos no horário extra infantário e quando a mãe, aqui requerente se encontra a trabalhar”.
- 1.2.5.** “Pelo que, o Horário de trabalho a que se encontra adstrita atualmente, não permite à Requerente assegurar o acompanhamento necessário à sua filha mais nova”.
- 1.2.6.** “Nestas circunstancias, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades da signatária, como mãe e tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a substituição do horário atual para um horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00 às 15.00, ininterruptamente”.
- 1.2.7.** “Nem que para tal seja mobilizada para outro local de trabalho, por exemplo para a rouparia, ou outro, onde se pratica esse horário”.
- 1.2.8.** “Sendo que tal como o horário está estabelecido atualmente compromete o acompanhamento e segurança da sua filha”.
- 1.2.9.** “Ora tendo em conta o prescrito pelo art. 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos - um direito - à

flexibilidade do horário de trabalho e que a entidade empregadora deverá viabilizar sob pena de cometer contra ordenação grave”.

1.2.10. “Neste contexto é de referir também o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, determina que a entidade empregadora deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ainda mais quando se trata de família monoparental”.

1.2.11. “E neste sentido prescreve o n.º 3 do artigo 127.º, e a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código de Trabalho”.

1.2.12. “Nestes termos, requer seja dado provimento ao presente pedido, autorizando assim a Requerente a prática do horário de trabalho fixo, de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00 às 15.00, em laboração contínua, ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade, mesmo que para tal seja mobilizada para outro local de trabalho, onde seja possível a prática do horário solicitado”.

1.3. Com data de 26.03.2013, a entidade empregadora, através da Enfermeira Diretora, vem comunicar à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho "Entende-se por horário flexível aquele em

que o trabalhador pode escolher, dentre de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", sendo que o atual horário de trabalho de V. Ex.^a compreende a distribuição de turnos subsequentes por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, entre as 8 e as 15 horas, traduzindo-se, na prática, num verdadeiro pedido de atribuição de horário fixo e de exclusão/saída do sistema de roulement de horários do Serviço".

1.3.2. “Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Exa. na prática é a atribuição de um horário fixo, diferente de todos os restantes colegas do Serviço, em que não são observados os períodos de entrada e saída dos turnos definidos (8-14; 14-20;20-8).

1.3.3. “Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível, ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discricionário de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação”.

1.3.4. Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/ pedido, nos precisos termos em que o apresentou, nos termos do n.º

2 do art. 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com os fundamentos da informação dos Serviços Hoteleiros com a referência n.º 23/SH/SA, de 24 de março de 2014, a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se assim por reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões”.

1.3.5. “O Conselho de Administração e o Serviço onde se encontra inserida terão todo o gosto em atribuir-lhe um regime de horário compatível com a sua vida e obrigações familiares, dentro das suas possibilidades e num espírito de igualdade entre todos os colaboradores, respeitando o necessário roulement dos turnos de trabalho, desde que a atribuição do mesmo não conduza a inegáveis prejuízos para o funcionamento dos Serviços e não ponha em causa a normal prestação de cuidados aos utentes (o que aconteceria caso fosse autorizado o seu pedido, na medida em que o horário de entrada e saída propostos não são enquadráveis em nenhum dos turnos existentes – não existindo a possibilidade de a mobilizar para Serviços com diferentes horários, como o exemplificado Rouparia - uma vez que estes, sendo de baixo número, já se encontram todos ocupados por colegas com direitos idênticos), nomeadamente possibilitando trocas de horário entre os trabalhadores e escalando-a para turnos mais adequados ao cumprimento das suas obrigações sempre que tal seja possível, bem como nos dias em que o indicar e justificar como indispensável para resolver alguma questão neste âmbito”.

1.4. A citada informação dos Serviços Hoteleiros refere que “analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela

trabalhadora a 17 de março de 2014, e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos serviços a que cumpre dar resposta, tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação”:

- 1.4.1. “A trabalhadora encontra-se afeta ao Serviço de Medicina D e desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço (...), a salubridade do serviço”;
- 1.4.2. “Os Serviços Hoteleiros são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços”;
- 1.4.3. “No referido serviço, o foco de afluência é diário em dias úteis e não úteis”;
- 1.4.4. “Por determinação Interna, o horário do serviço é o seguinte: - 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00; 20:00 às 08:00.”
- 1.4.5. “A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é atualmente constituída por 7 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das atividades que importam executar (...);
- 1.4.6. “De salientar que a mesma sofreu em 2013 redução de elementos, uma rescisão de contrato”.

- 1.4.7.** “A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada continua”;
- 1.4.8.** “Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nas tardes, noites e fins de semana, pelo que todos terão de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal”;
- 1.4.9.** “É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor”.
- 1.4.10.** “Os serviços com horários fixos já se encontram com necessidades semelhantes e com trabalhadores com limitações, dando resposta a Medicina trabalho”;
- 1.4.11.** “Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada, outros pedidos semelhantes, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, onde são descritas limitações dos trabalhadores, por exemplo para esforços físicos não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar os 10 KG, e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade impedem a inversão desta situação, é

manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas”.

1.4.12. “É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora”.

1.5. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de horário flexível.

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. Na verdade, a trabalhadora requer um horário “de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00 às 15.00, ininterruptamente”, o que significa 7 horas consecutivas, e a entidade empregadora refere que este não é um horário flexível, pois, este é “um horário fixo, diferente de todos os restantes colegas do Serviço, em que não são observados os períodos de entrada e saída dos turnos definidos (8-14; 14-20;20-8)”.

2.4. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em

média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Com efeito, o horário pretendido pela trabalhadora não observa os requisitos a que alude o artigo 56.º n.º 3, alínea c) e n.º 4 do Código do Trabalho, ao não contemplar o período para intervalo de descanso e por exceder seis horas consecutivas de trabalho por dia.
- 2.6. Ora, sem prejuízo da entidade empregadora chegar a acordo com a trabalhadora, relativamente ao horário de trabalho, pode esta, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de horário flexível, respeitando os requisitos a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, em conformidade com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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 do dever de 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, ao setor público, por força do artigo 22.º *“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, 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 7 DE MAIO DE 2014**