

PARECER N.º 120/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo ao pedido de horário de trabalho para conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 383 – DV/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.04.2014, do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – HOSPITAL DE ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Doenças Infeciosas, conforme se transcreve:

“Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

...

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. *Em 28 de março de 2014, a trabalhadora acima identificada, apresentou um pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho [cfr. doc. 1].*

2. *O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º .../..., de 2014.04.14, cuja cópia se anexa [cfr. doc. 2].*
3. *A trabalhadora foi notificada em conformidade e não apresentou qualquer apreciação à intenção de recusa [cfr. doc. 3].*
4. *Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.*
5. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste Centro Hospitalar e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*
6. *Com efeito, desde 2011, o número de assistentes operacionais deste Centro Hospitalar sofreu uma redução significativa superior a 175 trabalhadores.*
7. *Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1258 assistentes operacionais, cerca de 77% são mulheres e, destas, 29% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*
8. *Até à data, os pedidos de alteração do 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 Centro Hospitalar.*
9. *No entanto, na presente data, o reduzido número de assistentes operacionais, para as necessidades deste Centro Hospitalar, e a impossibilidade de obter autorizações das entidades tutelares para contratação de novos assistentes*

operacionais, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de ser mantida a prática seguida.

10. *Com efeito, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
11. *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*
12. *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de assistentes operacionais, por cada turno.*
13. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de assistentes operacionais, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*
14. *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número adequado de assistentes operacionais, sendo aí colocados muitos dos assistentes operacionais 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.*
15. *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de assistentes operacionais, em termos de horas de cuidados de essenciais, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins de semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 1 elemento, por turno.*
16. *Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente acorrem a este Centro Hospitalar, com especial incidência para as centenas*

de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.

17. *Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*
18. *Acréscce ainda referir que, tendo presente o modelo de horário pretendido, 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 assistentes operacionais, substitui o grupo antecedente.*
19. *Assim e 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.*

Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este Centro Hospitalar.”

- 1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 28.03.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Doenças Infecciosas do Hospital de ..., residente na ..., vem, junto de V. Exa., expor e requerer o seguinte:

1. *A Requerente tem um contrato individual de trabalho com o Centro Hospitalar de ..., E.P.E.*

2. *É mãe de um menino, ..., de 15 meses de idade.*
3. *Até ao nascimento do filho, e até ao sexto mês de gravidez, altura em que entrou de licença por risco clínico na gravidez, trabalhou com horário de trabalho rotativo.*
4. *Nunca beneficiou do direito à dispensa do trabalho prestado entre as 20:00 de um dia e as 7:00 do dia seguinte para as trabalhadoras grávidas, nos termos do disposto na alínea b) do art.º 60.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*
5. *Quando terminou a licença de maternidade, solicitou por escrito aos Recursos Humanos o direito a gozar da dispensa para amamentação, nos termos do n.º 1, do art. 47.º e do art. 48.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*
6. *Iniciou o horário de trabalho das 9:00 às 15:00, com a redução diária de 2:00, cumprindo-se assim o disposto na Lei.*
7. *Porém, não deixou de trabalhar aos fins de semana, como se pode verificar pelo mapa dos horários de trabalho para os meses de março e abril que se juntam como Doc.1 e 2 respetivamente.*
8. *Foi-lhe dito oralmente pela Enfermeira-chefe, que havia a intenção de voltar a coloca-la a trabalhar às tardes e noites, deixando de ter dispensa para amamentação.*
9. *Não entende como é possível deixar de ter dispensa para a amamentação pois tem feito prova da mesma desde que o menor perfez um ano de vida, conforme se pode verificar pela cópia do pedido de continuação da dispensa para amamentação, datado de 28/02/2014, que se junta como Doc.3.*
10. *A Requerente é mãe solteira, vivenda com a avó e com o filho.*

11. O filho de 15 meses, encontra-se a frequentar o Berçário do ..., IPSS, em ..., cujo horário é de Segunda a Sexta-feira, das 7:45 às 19:00, conforme declaração que se junta como Doc.4.

12. Apesar de viver em Carnide, só conseguiu vaga para a creche nesta instituição, onde paga mensalmente €130,00.

13. Está separada do pai do menor, que também trabalha por turnos na ... e mora distante em Sacavém.

14. Na realidade, a trabalhadora só consegue conciliar o seu horário de trabalho com a entrada do filho menor no Berçário durante a semana, o que não acontece durante os fins de semana, pois a creche está fechada.

15. A verdade é que para conseguir ir trabalhar aos fins de semana, tem de pagar o valor mensal de €67,00 a uma senhora que toma conta do menor.

16. Se descontarmos o valor da creche e o valor pago aos fins de semana ao vencimento líquido que auferi, de €557,00, a trabalhadora tem apenas €360,00 por mês para viver mais o filho.

17. Não tem mais ninguém que a ajude, nem mesmo a avó com quem vive, pois é uma pessoa que não pode cuidar sozinha de uma criança.

18. Assim, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (cfr. art. 68.º da CRP),

19. designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art. 69.º da CRP),

20. *deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar,*

21. *Para tanto, basta que o horário de trabalho se mantenha das 9:00 às 15:00, como tem sido até ao momento, respeitando-se o disposto nos artigos 47.º e 48.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

22. *E passe a ser de Segunda-feira a Sexta-feira com dia de descanso ao Sábado e folga ao Domingo, cumprindo-se, assim, com os pressupostos na alínea b) n.º 2 do art.º 212.º do Código do Trabalho, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

23. *Salienta-se o facto, de que a realização deste horário de trabalho, em nada prejudica o desempenho da atividade da Requerente.*

Atendendo ao supra exposto, requer a V. Exa. lhe seja atribuído o horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, mantendo-se das 9:00 às 15:00, nos termos das artigo 68.º, e n.º 1 do artigo 69.º, ambos da CRP, do artigo 47.º, artigo 48.º, e da alínea b) n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, compatível com as suas, imprescindíveis e legalmente protegidas, responsabilidades familiares.

..., 14 de março de 2014.

Junta: 4 Docs.”

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 16.04.2014, consta o seguinte:

“ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar, de 15 de abril de 2014, exarado sobre a N/Inf. n.º .../..., cuja

cópia se junta.

Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.”

Informação n.º .../...

Para: Diretor do Serviço de Recursos Humanos

(...)

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

> A. Oper. ...

I - Enquadramento

1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Doenças Infecciosas, solicita horário de trabalho, por ter filho de 15 meses de idade e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1 que se junta, propondo o horário de trabalho seguinte:

Nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 15:00 horas.

2 - A trabalhadora está vinculada a este Centro Hospitalar mediante contrato de trabalho tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

3 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso:
(...)

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - 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 - Entende-se 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - 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:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área

da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar a pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.

4 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte;

a) O trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em

regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Doenças Infeciosas;

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo”.

II – Conclusão

- 1 - Analisando a comunicação apresentada concluiu-se a trabalhadora usufrui de dispensa de amamentação desde 28 abril de 2013;
- 2 - O horário de trabalho apresentado, não está em conformidade com o regime de horário flexível;
- 3 - O horário proposto pela trabalhadora, apresenta apenas seis horas de trabalho diário e não contempla intervalo de descanso;
- 4 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e em fins de semana constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar;
- 5 - Mais se informa que o número de Assistentes Operacionais deste Centro Hospitalar apresenta a evolução seguinte:

CH ...	Número de Efetivos				Trabalhad ores em Cedência	Trabalhadores com processo de cedência em curso	Aposentaç ões Previstas
	Dez 2011	Dez 2012	Dez 2013	À presente data			
Assistentes Operacionais	1.399	1.320	1.258	1.224	9	3	84

- 6 – Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Assistentes Operacionais é a seguinte:

Escalão etário	<40	40 a 49	50 a 54	55 a 59	> 60

N.º de Assistentes Operacionais	389	372	233	157	83
---------------------------------------	-----	-----	-----	-----	----

7 - Acresce informar que existem 29 assistentes operacionais a gozar de dispensa para amamentação.

8 - No âmbito do regime de horário flexível, a Enfermeira Diretora pronunciou-se nos termos seguintes:

“(...) Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Adjunta ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções - Serviço de Doença Infeciosas do ..., não é possível assegurar neste Serviço o horário solicitado, dado que o n.º mínimo de assistentes operacionais definidos para cada turno em função da complexidade dos doentes e da taxa de ocupação do serviço nos diferentes turnos, não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança, dos cuidados a prestar aos doentes. A transferência para outro serviço onde se possa usufruir do horário pretendido também não é possível uma vez que é necessária a sua substituição no serviço onde exerce funções atualmente, o que dada a escassez de A. Operacionais no ... no presente, não é possível. De salientar que saíram desde outubro 2011 até ao momento cerca de 170 assistentes operacionais, sem que houvesse qualquer admissão deste grupo profissional.

O Centro Hospitalar ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, como uma elevada taxa de ocupação em internamento, apenas as áreas de ambulatório como as consultas externas, os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica, funcionam até às 20 horas. As áreas referidas encontram-se já dotadas de um número de assistentes operacionais adequado, tendo sido aí colocados muitos dos assistentes operacionais 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.

No que se refere ao horário de amamentação, desde a data de nascimento e de acordo com o artigo 47.º n.º 3 da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro tem sido cumprida a legislação e continuará a ser desde que apresente declaração médica comprovativa como determina a lei.

Pelo exposto no contexto atual não é possível, e concordando com as Senhoras Enfermeira Supervisora e Enfermeira Chefe do Serviço de Doenças Infecciosas atribuir o referido horário quer neste serviço, nem em qualquer outro serviço da Organização. Salieta-se ainda que, em primeiro lugar, é nosso dever assegurar a prestação de cuidados em saúde com o mínimo de qualidade e segurança dos doentes, pelo que é imperativo respeitar o número mínimo de AOs definidos para cada turno e cada serviço do ...

O pedido voltará a ser equacionado logo que a dotação de enfermeiros do ..., o permita.”

9 - Face ao exposto submete-se à consideração superior.

A Coordenadora da Unidade de Pessoal”

Na frente do documento supra transcrito encontram-se manuscritos o seguinte despachos:

“À consideração da Srª Enfermeira Diretora

(...)

2014/04/15

Diretor do Serviço de Recursos Humanos”

“Conforme já referido em informação anterior indefiro o pedido de horário flexível solicitado pela funcionária, pelos motivos referidos também na presente informação

Ao SRH para os devidos efeitos.

XIV.04.15

Enfermeira Diretora”

“Assunto: Parecer sobre o pedido de horário fixo de manhãs e conseqüente transferência de Serviço da Sra A. Operacional ... por motivos de apoio a filho de idade inferior a 12 anos

Face ao exposto Pela Sra. Enf.^a Adjunta ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções — Serviço de Doenças Infecciosas do ... não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o nº mínimo de assistentes operacionais definidos para cada turno em função da complexidade dos doentes e da taxa de ocupação do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos cuidados a prestar aos doentes. A transferência para outro serviço onde seja possa usufruir do horário pretendido também não é possível uma vez que é necessária a sua substituição no serviço onde exerce funções atualmente, o que dada a escassez de A. Operacionais no ... no presente, não é possível. De salientar que saíram desde Out. 2011 até ao momento cerca de 170 assistentes Operacionais, sem que houvesse qualquer admissão deste grupo profissional.

O Centro Hospitalar ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento, apenas as áreas de ambulatório como as consultas externas, os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica, funcionam até às 20 horas. As áreas referidas encontram-se já dotadas de um

número de assistentes operacionais adequado, tendo sido aí colocados muitos dos assistentes operacionais 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.

No que se refere ao horário de amamentação, desde a data de nascimento e de acordo com o art.º 47 n.º 3 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro tem sido cumprida a legislação e continuará a ser desde que apresente declaração médica comprovativa como determina a lei.

Pelo exposto no contexto atual não é possível, e concordando com as Senhoras Enfermeira Supervisora e Enfermeira Chefe do Serviço atribuir o referido horário quer neste serviço, nem em qualquer outro serviço da Organização. Salienda-se ainda que, em primeiro lugar, é nosso dever assegurar a prestação de cuidados de saúde com o mínimo de qualidade e segurança aos doentes, pelo que é imperativo respeitar o número mínimo de AOs definidos para cada turno e para cada serviço do ...

O pedido voltará a ser equacionado logo que a dotação de enfermeiros do ... o permita.

Solicito a V. Excelência que face ao parecer dado desencadeie os procedimentos devidos.

..., 3 de abril de 2014

Enfermeira Diretora”

No verso do documento supra transcrito encontra-se manuscrito o seguinte despacho:

“Analisada a informação verifica-se que a trabalhadora pretende continuar a usufruir da dispensa para amamentação a qual se mantém enquanto o bebé mamar.

Considerando que a trabalhadora não requereu a atribuição de horário flexível mas, tão só, manter a dispensa para amamentação, ainda assim, à cautela instrua-se como pedido de horário flexível.

2014/04/08

Diretor do Serviço de Recursos Humanos”.

- 1.1.3.** No pedido formulado pela trabalhadora em 28.03.2014, encontram-se manuscritos dois despachos, que se transcrevem:

“A Assistente Operacional ... tem um contrato individual de trabalho com o Centro Hospitalar ..., EPE, que prevê a prestação de trabalho em turnos de manhã, tarde e noite.

Os hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população durante as 24 horas do dia, 365 dias por ano, sendo necessário por isso, gerir os recursos humanos de acordo com essa missão.

Desde há muito temos incapacidade de substituição de Assistentes Operacionais por impedimento de novas contratações, o que tem tido repercussões significativas na dotação de pessoal.

A Assistente Operacional não beneficiou de horário até às 20 horas durante a gravidez porque não o solicitou.

Desde a data do nascimento e de acordo com o art.º 47.º n.º 3 da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi cumprida a legislação no que concerne à dispensa para amamentação: uma hora no início e uma hora no final do turno.

Nunca lhe foi dito pela Enfermeira Chefe que ia deixar de ter dispensa para amamentação.

Neste momento não é possível aceder à pretensão de fixação de horário aos dias úteis das 8 às 16 horas, sem colocar em causa a segurança dos cuidados e os legítimos direitos das outras Assistentes Operacionais (folgas, incapacidades, férias, licenças, entre outros).

Por tudo o que foi exposto, proponho indeferimento do pedido.

28/3/2014

Enf.^a Chefe”

“DE:

A AO ... terá pelo período legal dispensa para a amamentação 1 hora no início e 1 hora no final de cada turno de acordo com a legislação em vigor.

Não é possível fixar o horário nos dias úteis pois a equipa só tem 6 AO e não há possibilidade de substituição.

Por todos os motivos expostos pela Sra. Enf.^a Chefe propõe-se o indeferimento do pedido

31-3-2014

Enfermeira Adjunta”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da instituição ..., de 7.03.2014;
- Horários de março e abril de 2014.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.3. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho a prestação de trabalho de segunda a sexta feira, com um horário entre as 9:00 e as 15:00, já considerando a dispensa diária até duas horas para efeitos de amamentação, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, declarando ser *“mãe solteira, vivendo com a avó e com o filho.”*.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa remetida à trabalhadora, a entidade empregadora alega como motivo para a recusa, o facto de a trabalhadora estar *“vinculada a este Centro Hospitalar mediante contrato de trabalho tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas”*, e que: *“2 - O horário de trabalho apresentado, não está em conformidade com o regime de horário flexível; 3 - O horário proposto pela trabalhadora, apresenta apenas seis horas de trabalho diário e não contempla intervalo de descanso.”*.
- 2.11.** Alega ainda, que *“a dispensa de realização de trabalho à noite e em fins de semana constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar”*, uma vez que:
- a) Em dezembro de 2011 existiam 1.399 Assistentes Operacionais efetivos na presente data existem 1.224;

- b) Com idade inferior a 40 anos existem 389 Assistentes Operacionais;
- c) 29 Assistentes Operacionais gozam de dispensa para amamentação;
- d) *“O n.º mínimo de assistentes operacionais definidos para cada turno em função da complexidade dos doentes e da taxa de ocupação do serviço nos diferentes turnos, não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança, dos cuidados a prestar aos doentes”;*
- e) *“A transferência para outro serviço onde se possa usufruir do horário pretendido também não é possível uma vez que é necessária a sua substituição no serviço onde exerce funções atualmente, o que dada a escassez de A. Operacionais no ... no presente, não é possível”;*
- f) *“No que se refere ao horário de amamentação, desde a data de nascimento e de acordo com o art.º 47.º n.º 3 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro tem sido cumprida a legislação e continuará a ser desde que apresente declaração médica comprovativa como determina a lei.”;*
- g) *“No contexto atual não é possível, e concordando com as Senhoras Enfermeira Supervisora e Enfermeira Chefe do Serviço atribuir o referido horário quer neste serviço, nem em qualquer outro serviço da Organização. Salieta-se ainda que, em primeiro lugar, é nosso dever assegurar a prestação de cuidados de saúde com o mínimo de qualidade e segurança aos doentes, pelo que é imperativo respeitar o número mínimo de AOs definidos para cada turno e para cada serviço do ...”.*

2.12. Na verdade, a trabalhadora indica uma amplitude de 8.00h/dia, o que para uma prestação de trabalho de 40h semanais não permite a elaboração de um horário flexível que contemple um intervalo de descanso, a exercer de segunda a sexta feira, conforme é requerido.

2.13. Refira-se que resulta da análise dos mapas de horários de trabalho, juntos ao processo pela trabalhadora, que os referidos horários podem ter amplitudes entre as sete e as quinze horas diárias.

- 2.14.** No entanto, a trabalhadora se pretender exercer a sua atividade no regime de horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, deve requerer tal pretensão conformidade com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica necessariamente um intervalo de descanso diário e o cumprimento do número de horas semanais acordadas.
- 2.15.** Neste sentido, importa clarificar que a trabalhadora, muito embora não tenha enquadrado o seu pedido no artigo 56.º do Código do Trabalho poderá, se pretender exercer a sua atividade em regime de horário flexível, apresentar novo pedido que permita à entidade empregadora elaborar o horário flexível nos termos exigidos pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja que contemple uma amplitude que respeite o número de horas diárias e semanais a que está contratualmente obrigada e um intervalo de descanso não superior a duas horas, nem inferior a trinta minutos, conforme doutrina desta Comissão ínsita no Parecer n.º 15/CITE/2010. Deve, ainda, cumprir o previsto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, declarando que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo durante o qual pretende usufruir do regime de horário flexível.
- 2.16.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, delibera-se o seguinte:

- 3.1.** Considerando que a trabalhadora ... não enquadrou o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que pode vir a fazer, a CITE não emite parecer prévio à recusa apresentada pelo CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – HOSPITAL DE ...
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE MAIO DE 2014**