

PARECER N.º 146/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 12.02.

Processo n.º 391 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.04.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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, datado de 03.04.2014, a trabalhadora refere, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é “enfermeira a exercer funções, naquele Centro Hospitalar, no serviço de Urologia”.
 - 1.2.2. “Do agregado familiar da requerente fazem parte duas filhas menores de 8 e 12 anos, respetivamente”.

- 1.2.3.** “O Progenitor, também, enfermeiro nesta Instituição pratica um horário por turnos, facto que o impede de poder prestar e contribuir para o permanente acompanhamento das filhas”.
- 1.2.4.** “Acontece que a filha mais nova, sofre de um problema de saúde crónico, que condiciona o seu dia a dia”.
- 1.2.5.** “Presentemente, a filha mais nova, seguida desde 2013 por pedopsicologia apresenta indícios de ansiedade em relação à falta de suporte maternal, como atesta relatório clínico de avaliação psicológica, sendo que esta situação se vem refletindo negativamente”.
- 1.2.6.** “Assim sendo, a requerente permite-se requerer a V. Exas., e tendo em conta o disposto no art. 56.º, art. 57.º e seguintes do código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se dignem conceder-lhe por prazo indeterminado e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido um horário fixo, e nos seguintes termos: - De segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h00”.
- 1.2.7.** “Mais declara, que as menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.8.** “A não ser possível a realização deste horário no presente serviço, solicita-se a mobilidade interna para um serviço que permita a realização do horário pretendido”.

1.3. Datado de 22.04.2014, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dá conhecimento à trabalhadora do seguinte despacho:

1.3.1. "Venho por este meio informar, que para dar resposta às necessidades familiares da senhora enfermeira ... e, em particular ao acompanhamento diário de que as suas filhas necessitam, o seu horário já é mensalmente elaborado de forma compatível com o do seu marido que exerce funções na nossa Organização".

1.3.2. "Ao longo dos últimos quatro anos e de forma alternada eu, Enf.^a Chefe da Sra. Enf.^a ..., e o Sr. Enf.^o Chefe do Enf.^o ..., marido da Enf.^a em questão que exerce funções no serviço de Nefrologia, elaboramos as suas escalas de trabalho de forma a garantir que as crianças estejam sempre acompanhadas por um dos progenitores, dando resposta assim às necessidades familiares da requerente".

1.3.3. "Compreendo a Sra. Enf.^a quando refere dificuldade em gerir o ambiente familiar apesar do horário compatível, uma vez que segundo a própria alguns turnos coincidem com o horário do marido noutra instituição onde acumula funções, assim e apesar do horário adaptado, concedo-lhe trocas de horário todos os meses a pedido da mesma".

1.3.4. "Atualmente a equipa já está dotada de":

1.3.4.1. "dois enfermeiros com horário fixo e que são elementos de Referência dos cuidados de enfermagem e de outros projetos de interesse para o Serviço/Organização e que substituem a Enf.^a Chefe na suas ausências e impedimentos";

- 1.3.4.2.** “uma enfermeira que por necessidade de saúde e com aval da Unidade de Saúde Ocupacional só efetua horário de Manhã e Tarde”;
- 1.3.4.3.** “uma enfermeira que por necessidade similar à da Enf.^a Requerente, só efetua horário de Manhã e Tarde, tendo sido este o horário possível a corresponder às necessidades da requerente e que se adequam às necessidades do serviço”;
- 1.3.4.4.** “uma enfermeira em horário de amamentação”.
- 1.3.5.** “A equipa de Enfermagem é constituída por elementos muito jovens, e por isso em idade fértil, o que implica a curto, médio e longo prazos a existência de vários pedidos de licenças de maternidade e paternidade e horários de amamentação / aleitamento. Dando como exemplo o caso de um enfermeiro que esta semana será pai de gémeos, implicando assim um aumento dos períodos de licença de acordo com o previsto na lei”.
- 1.3.6.** “Perante o exposto é dedutível como se torna difícil ter mais um elemento com o horário solicitado, para gerir uma escala de trabalho de forma a colmatar ausências de pessoal por atestado médico, acidentes de serviço, férias, licenças de parentalidade... Assim como assegurar turnos mais críticos como fins de semana, noites, feriados e épocas festivas”.
- 1.3.7.** “O horário de trabalho do turno da manhã decorre das 8h às 15h30, não havendo necessidade de mais um elemento até às 16h. Estes 30 minutos diários seriam um desperdício de tempo com a implicação de

custos para o serviço / Organização, não traduzindo ganhos para o Serviço / Utentes”.

1.3.8. “Em resposta ao pedido solicitado, cumpre-me informar que não é possível conceder o horário pretendido à trabalhadora pois, este não é compatível com a dinâmica / necessidade do serviço”.

1.3.9. “Nada a opor ao pedido de mobilidade interna para outro serviço”.

1.4. Com data de 29.04.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca do citado despacho, em que refere o seguinte:

1.4.1. “Não é de toda verdade que o marido da exponente, também enfermeiro no C. Hospitalar ..., EPE, tenha beneficiado com a alegada regularidade e durante os últimos quatro anos, de um horário, que lhe permita alternar com o seu, tanto mais que, e sobremaneira, aos fins de semana o marido era escalado para serviços de manhã, tarde ou noite”.

1.4.2. “A acumulação de funções, temporária, tem razão de ser apenas porque o seu marido oferece as disponibilidades, sem beliscar minimamente o horário hospitalar no C.H. ..., EPE, e a essa acumulação está devidamente autorizado, sendo por isso que também não se entende ter sido esta matéria trazida à "Nota de Serviço", sem mais”.

1.4.3. “O horário da exponente é rotativo, e não é verdade que lhe sejam autorizadas todas as trocas de serviço pedidas, tendo mesmo acontecido que por causa dessa não autorização, se viu forçada a ter que faltar a consulta médica da filha menor”.

- 1.4.4.** “A descrição feita pela Sra. Enfermeira Chefe quanto à composição do pessoal de enfermagem no serviço e respetiva repartição de tarefas, também deveria merecer alguma ponderação e análise já que aí estão colocados dois enfermeiros com horário fixo e, aparentemente, sem responsabilidades parentais. A par disso, existe no serviço um caso similar de uma enfermeira a quem foi atribuído um horário de manhãs e tardes, e dispensada de trabalho noturno, mas a decisão tomada para esta enfermeira foi muito posterior ao pedido inicial feito pela exponente e ainda que verbal, mas que lhe foi indeferido pela Sra. Enfermeira Chefe, ou seja, não é aqui cumprido o princípio da igualdade e equidade”.
- 1.4.5.** “Embora se respeite a maternidade e/ou paternidade mesmo enquanto direitos constitucionais, não me parece de todo acertado argumentar-se que á exponente não se lhe defere o pedido por virtude de outras colegas poderem estar em período fértil tratando-se de uma mera conjectura tomada pela responsável em prol de quem poderá mesmo vir a optar pela não maternidade”.
- 1.4.6.** “A exponente é mãe de duas filhas menores, uma delas a necessitar com alguma regularidade de acompanhamentos a consultas médicas, já que padece de doença crónica”.
- 1.4.7.** E a par do alegado no ponto anterior, a mesma menor tem vindo a ser seguida pela pedopsicologia, por apresentar indícios de ansiedade em relação á falta de suporte maternal, o que se traduz negativamente em prejuízo da menor”.

- 1.4.8.** “Nesta situação a exponente e o seu marido lutam com sérias dificuldades para poder minimamente, compatibilizar os tempos de acompanhamento com as filhas, sendo que a exponente chegou mesmo a solicitar a mobilidade de serviço, mas sobre esta questão nada lhe foi de concreto transmitido”.
- 1.4.9.** “A filha da exponente que é seguida por pedopsicologia mantém um horário escolar das 07,30h às 17,30h apesar de oficialmente a escola abrir os trabalhos às 9h00, donde se alcança que a menor está obrigada a um horário excessivo que lhe trás repercussões negativas”.
- 1.4.10.** “As filhas da exponente fazem parte do seu agregado familiar e estão ao seu encargo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.4.11.** “Face ao exposto, e atento ao previsto no art. 57.º do Código do Trabalho em vigor, assiste à exponente o direito a solicitar um horário fixo das 08h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira, tudo com vista à prestação de melhor assistência às filhas”.
- 1.4.12.** “E caso a concessão do horário fixo se torne de todo impossível, a exponente reitera o seu pedido anterior de mobilidade para um serviço onde o referido horário seja praticado”.

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 entidade empregadora refere a existência de vários enfermeiros/as que se encontram em horário fixo, nomeadamente, de manhã e tarde, por diversas razões e afirma que a “equipa de Enfermagem é constituída por elementos muito jovens, e por isso em idade fértil, o que implica a curto, médio e longo prazos a existência de vários pedidos de licenças de maternidade e paternidade e horários de amamentação / aleitamento. Dando como exemplo o caso de um enfermeiro que esta semana será pai de gémeos, implicando assim um aumento dos períodos de licença de acordo com o previsto na lei”.

2.4. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências

imperiosas do seu funcionamento, o Centro Hospitalar 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, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.5.** É de salientar que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., 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, 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 28 DE MAIO DE 2014**