

PARECER N.º 417/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 1152 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 10.11.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente operacional, 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 horário flexível, a trabalhadora refere, o seguinte:

“..., com a categoria profissional de assistente operacional, pertencente ao mapa de pessoal desse Centro Hospitalar, afeta ao Serviço de bloco de cirurgia plástica do Hospital ..., vem expor e requerer o seguinte:

A ora requerente tem vindo a exercer o seu trabalho em regime de horário por turnos rotativos, no período das 8h00 às 16h00 e, das 11h00 às 19h00, de segunda a sexta-feira.

2º

Sucedem que os turnos de tarde se prolongam, com elevada frequência, para além das 23h00 e 24h00, sendo também bastas as vezes em que esta termina os turnos já depois das 03h00, conforme se verifica pelo confronto com os registos de assiduidade da requerente.

3º

A requerente é Mãe de duas filhas menores, de 9 e 7 anos, Docs. 1 e 2, em regime familiar monoparental.

4º

Desde, pelo menos, o ano de 2006 que a requerente tem cumprido os referidos horários de trabalho, por contar com a ajuda da S. Mãe na assistência às filhas menores no período noturno.

5º

Porém, a Mãe da requerente tem vindo a piorar o seu estado de saúde, o que tem determinado internamentos frequentes e, em consequência, comprometendo as condições de assistência familiar indispensável de que carecem as filhas da requerente, conforme se atesta pelas declarações médicas que comprovam os internamentos que se juntam sob doc.3.

6º

Pelo exposto, a requerente não tem outra alternativa, senão a solicitação a V. Exa. de alteração de horário de trabalho, de forma a garantir a compatibilização das suas obrigações profissionais, com o cumprimento das suas obrigações familiares para com as suas filhas menores, o que se requer, ao abrigo do disposto no art. 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição.”

1.3. Através de documento recebido pela trabalhadora, a 31.10.2014, o Centro Hospitalar demonstrou a sua intenção de recusa na atribuição de regime de trabalho em horário flexível nos termos que, sucintamente, se transcreve:

“(…)

1 -A trabalhadora acima identificado, Assistente Operacional, a exercer funções no Bloco de Cirurgia Plástica, solicita horário flexível, em virtude de ser mãe de duas filhas menores, de 9 e 7 anos de idade e em regime de família monoparental e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta, propondo um horário de trabalho que lhe permita conciliar as obrigações profissionais com as obrigações familiares com as suas filhas menores.

2 -A trabalhadora encontra-se vinculada a este Centro Hospitalar, mediante contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

3 -Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronuncia-se da forma seguinte: Em relação à exposição apresentada pela Sra. Assistente Operacional ..., cumpre-me informar que face ao atual contexto de carência extrema de AO no ..., o atual serviço onde a supracitada desempenha funções (Bloco Operatório da Cirurgia Plástica), é composto por duas salas que funcionam dias úteis das 8 às 19h com prolongamentos imprevisíveis no tempo de termino, em resposta às necessidades dos doentes do ...

Saliento que a dotação de AO do referido BO são 3 elementos, de acordo com o horário em anexo, sendo que as exigências imperiosas das cirurgias evitando os doentes em lista de espera, demonstram que a Sra. AO é indispensável ao BOCOP e que a aplicação do horário pretendido pela própria implica o encerramento do mesmo, e ao

cancelamento das cirurgias nos períodos da Tarde e Prolongamentos, uma vez que apenas um recurso assegura o posto de trabalho.

Acresce ainda a impossibilidade de substituição por ser um elemento indispensável, e o seu interesse colidir com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidados nas 24h diárias e da igualdade de direitos dos pares profissionais, que apenas realizariam tardes e prolongamentos.”

4- Assim a Sra. Enfermeira Diretora emitiu o parecer seguinte: Face ao exposto pela Sra. Enf^a Supervisora da Área ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções — Bloco de Cirurgia Plástica — não é possível assegurar o horário solicitado, dado que o Referido Bloco Operatório tem apenas uma equipa de 3 Assistentes Operacionais para dar resposta ao funcionamento do Bloco Operatório. Este é constituído por duas salas operatórias, funcionando uma das 8h às 19h e a outra até às 16h. Mas como em qualquer cirurgia é sempre imprevisível o horário em que termina, frequentemente surgem intercorrências que contribuam que uma cirurgia que se preveja ter a duração de 2-3 horas possa durar 7 a 8h, como é evidente toda a equipa só poderá sair da sala quando a intervenção cirúrgica tiver terminado.

Todos estes aspetos estão bem explanados na justificação que a Sra. Enfermeira Adjunta ... apresenta, assim como a Sra. Enfermeira Chefe.

O Número destes profissionais que permite assegurar os cuidados aos doentes e o funcionamento do Bloco Operatório está no limiar, qualquer situação que diminua o mesmo põe em causa a realização das cirurgias, levando a um aumento da lista de espera cirúrgica que nesta especialidade já é elevada.

Mais se informa que mesmo equacionando a possibilidade da transferência da Sra. D. ... para outro Serviço do ... para outro Serviço

do ..., não seria possível a atribuição do horário pretendido pois a situação dos outros serviços é idêntica a esta.

(...)

II - Conclusão

1 - A trabalhadora não indica o horário pretendido, no entanto, informa que com as obrigações familiares para com as filhas menores.

2 - A trabalhadora não indica o prazo previsto para usufruir do horário flexível;

(...).”

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.”

- 2.2.1.** Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar
- 2.3.** 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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.4.** Para que o/a trabalhador/a 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”.
- 2.5.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.6.** 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”.

2.6.1. 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”.

2.6.2. 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”.

2.7. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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.

- 2.8.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita “*alteração do horário de trabalho, de forma a garantir a compatibilização das suas obrigações profissionais, com o cumprimento das suas obrigações familiares para com as suas filhas menores (...)*”.
- 2.9.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, tal como exposto nos pontos 2.3 e 2.6 deste Parecer.
- 2.10.** Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Neste sentido, a CITE não analisa os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável 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 ..., em virtude de não ter sido elaborado pedido conforme o previsto na lei.
- 3.2. Contudo, a trabalhadora, sem qualquer prejuízo, poderá apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, indicando o período de início e termo pretendido para o período normal de trabalho diário.
- 3.3. 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 1 DE DEZEMBRO DE 2014