

PARECER N.º 431/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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

Processo n.º 1215 – FH/2014

I – OBJETO

1. Em 19.11.2014, a CITE recebeu do Centro Hospitalar..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia Cardiorácica do Hospital ..., bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 20.10.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, veio expor e requerer o seguinte:
- 1.3. *“Exma Senhora Enfermeira Diretora do Centro Hospitalar ...
Eu, ... portadora do Cartão do Cidadão n.º ..., a exercer funções de Enfermeira no serviço de Cirurgia Cardiorácica do Hospital de ..., com o número ..., venho por este meio solicitar horário flexível ao abrigo da Lei 7/2009, artigos 56.º/57.º.*

Neste momento encontro-me a gozar de Licença de Paternidade partilhada, voltando a exercer funções no dia 16 de fevereiro de 2015.

Este pedido prende-se com o nascimento do meu filho, ... cujo assento de nascimento envio em anexo, uma vez que não usufruo de apoio familiar próximo. Encontro-me deslocada a 180km de distância dos avós maternos e paternos do meu descendente.

Por outro lado, o meu marido e único apoio familiar, a exercer funções na Polícia..., trabalha por turnos diurnos e noturnos consecutivos, tal como fica comprovado pela declaração em anexo. É importante ainda acrescentar que o seu horário sai diariamente, pelo que o turno do dia seguinte só é conhecido pelo meu marido na véspera pelas 17h.

Assim, a imprevisibilidade deste horário, a falta de apoio familiar, bem como os turnos da tarde e noite inerentes à minha profissão, não se coaduna com as necessidades de estabilidade do nosso descendente, bem como com as responsabilidades parentais.

Não sendo possível aceder a este pedido, estou disponível para exercer funções noutra serviço desta instituição.

Grata pela atenção despendida

Atenciosamente”.

- 1.4.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:
- 1.5.** “Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi recusado por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar, de 12 de novembro de 2014, cfr., cópia que 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.”

1.6. Do despacho da Sra. Enfermeira Diretora, mencionado em supra consta o que a seguir se transcreve:

1.7. “*Exmo. Sr. Diretor do Serviço de Recursos Humanos*

Sr. Dr. ...

Assunto: Parecer sobre pedido de horário Flexível/fixo de manhãs de 2 a 6 feira da Sra. Enf.^a ... por motivos de apoio a filha de idade inferior a 12 anos.

Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Supervisora da área ... e pela Sra. Enf. Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções — C. Cardiorácica não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o nº mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da gravidade e número dos doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos.

O serviço de Cirurgia Cardiorácica é um serviço com uma lotação de 19 camas e 4 camas de cuidados intensivos e 7 camas de cuidados intermédios, com taxas de Ocupação entre 80 a 90% e dá apoio, para além atividade cirúrgica programada que tem, ao Serviço de Urgência 24h sobre 24 horas.

A equipa de Enfermagem deste serviço é composta por um número de enfermeiros que apenas permite assegurar o número mínimo de enfermeiros estabelecido para assegurar os cuidados aos doentes, e que é de 2 feira a sexta-feira de 9 no turno da manhã, 6 no turno da tarde e 5 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 7 de

manhã, 6 à tarde e 5 à noite, quando deveriam ser de Manhã, 8 à tarde e 8 no turno da Noite.

Quando algum enfermeiro se ausenta por doença ou por outro motivo tem de haver o recurso a horas extraordinárias, o que também acontece com frequência para assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor.

De referir ainda que nesta equipa já existem pedidos para o mesmo tipo de horário quer pelos motivos de apoio a filhos de idade inferior a 12 anos e outros por limitações físicas.

Pelo exposto e como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido por o interesse individual da Sra. Enfermeira, apesar de toda a sua legitimidade irá colidir:

*1º - Com os direitos dos doentes a igual tratamento/cuidados nas 24 horas diárias **colocando em causa a qualidade dos cuidados que são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes operados como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.***

2º - Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, ou seja: gozo de folgas semanais, de férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana e outros.

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

1.8. A Trabalhadora, apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:

1.9. “Exmo. Senhor Diretor do Serviço de Recursos Humanos
Centro Hospitalar ...



Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ... exerço funções de enfermeira neste Centro Hospitalar ..., no serviço de Cirurgia Cardiorácica com o número mecanográfico...

Venho por este meio, apresentar por escrito a apreciação face à recusa do meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do Artigo 57.º n.º4.

No sentido de complementar o meu pedido anterior, pretendo salientar que:

- Vivo em comunhão de mesa e habitação com meu descendente, ... atualmente com dois meses de idade;

- Ao abrigo do Artigo 56.º, n.º 1 o meu pedido de horário flexível diz respeito ao período máximo que a lei me permite, isto é, até aos doze anos de idade do meu descendente;

- Tendo em conta que os estabelecimentos de ensino e educação (numa primeira fase a creche) abrem às 7h30m e funcionam apenas em dias úteis, solicito o horário das 8h30m às 16h30m, nos dias úteis. Sem prejuízo para o meu período normal de trabalho semanal de 40 horas.

Para além disso, importa não esquecer as razões mencionadas no pedido inicial, relativamente ao horário laboral imprevisível do meu cônjuge, ..., colocando em causa as necessidades de estabilidade do nosso descendente e por não se coadunarem como as responsabilidades parentais."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.1.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.3.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.5.** 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”.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.9.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim

do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.10.** 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** O trabalhador, neste regime de trabalho, 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.
- 2.12.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.13.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando a hora de início e termo do período normal de trabalho, ou seja laboral nos dias úteis das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.
- 2.14.** Atendendo ao pedido formulado importa esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao /à trabalhador/a a prática de

um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.

2.15. A entidade patronal responde, dizendo que não é possível autorizar o horário flexível por diversas razões, que se sintetizam nas seguintes:

2.15.1. “O serviço é composto por um número de enfermeiros que apenas permite assegurar o número mínimo de enfermeiros estabelecidos para assegurar os cuidados aos doentes, e que é de 2ª feira a sexta-feira de 9 no turno da manhã, 6 no turno da tarde e 5 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 7 de manhã, 6 à tarde e 5 à noite, (...)”

2.15.2. “Existem pedidos para o mesmo tipo de horário quer pelos motivos de apoio a filhos de idade inferior a 12 anos e outros por limitações físicas.”

2.15.3. “Com os direitos dos doentes a igual tratamento/ cuidados nas 24 horas diárias colocando em causa a qualidade dos cuidados que são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes operados (...)”

2.15.4. “Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, ou seja: gozo de folgas semanais, de férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana e outros.”

2.16. Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõem ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito.

- 2.17.** Também é do interesse do serviço que os trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitem tempos suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas e psicológicas, o que decorre também de princípios constitucionais.
- 2.18.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um/a dele(a)s, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.19.** Essa ponderação exige a apreciação e compatibilização dos direitos, no caso de haver conflitualidade na sua execução.
- 2.20.** Saliencia-se 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.
- 2.21.** Na verdade, a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, uma vez que o Centro Hospitalar concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios

humanos necessários e disponíveis que indicou, caso aplicasse o horário pretendido por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora Centro ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ...
- 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 do n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 PELA MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM DECLARAÇÃO DE VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME SE TRANSCREVE:



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“A CGTP no Processo n.º 1215/FH/2014 VOTA CONTRA porquanto, ponderados todos os elementos carreados para o processo e que foram analisados bem assim como a fundamentação da instituição consideramos que não está cabal e objetivamente demonstrada a impossibilidade de concessão do horário pretendido do qual resulte o nosso parecer favorável.”