

PARECER N.º 457/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 1283 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.12.2014, 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. Em 31.10.2014, a trabalhadora que tem a categoria profissional de enfermeira a exercer funções no Serviço de Cirurgia Vasculuar, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer o seguinte:
 - 1.2.1. “A Requerente é mãe de ... e de ..., com a idade de 3 meses, nascidas a 19 de julho de 2014”.
 - 1.2.2. As identificadas filhas integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação”.

- 1.2.3.** “As suas filhas frequentam berçário que se encontra aberto de segunda a sexta-feira, entre as 7.30 horas e as 18 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana”.
- 1.2.4.** “O cônjuge da requerente e pai de ... e ..., Tenente de Transmissões dos Quadros Permanentes do Exército Português, na sua condição de militar, encontra-se destacado e está a exercer funções no Campo Militar ...”.
- 1.2.5.** “Assim, estando as referidas ... e ... exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 17 horas”.
- 1.2.6.** “Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até os filhos da Requerente, ... e ... completarem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 2026.”
- 1.3.** Com data de 19.11.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora, comunicando-lhe o seguinte:
- 1.3.1.** “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 18 de novembro de 2014, cfr., cópia que se junta”.
- 1.3.2.** “Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido”.

1.4. E o despacho da Sr^o Enfermeira diretora diz o seguinte:

1.4.1. “Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Supervisora da área ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções - S. Cirurgia Vasculuar não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o n.º 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”.

1.4.2. “O serviço de Cirurgia Vasculuar é um serviço com uma lotação de 32 camas e 5 camas de cuidados diferenciados, com taxas de Ocupação entre 90% a100% e dá apoio, para além da atividade cirúrgica programada que tem, ao Serviço de Urgência 24h sobre 24 horas”.

1.4.3. “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^a feira a sexta-feira de 8 no turno da manhã, 4 no turno da tarde e 4 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 6 de manhã, 4 à tarde e 4 à noite, quando deveriam ser 12 de Manhã, 8 à tarde e 8 no turno da Noite”.

1.4.4. “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”.

- 1.4.5.** “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”.
- 1.4.6.** “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:
- 1.4.6.1.** 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, quedos, que em situações extremas podem conduzir à morte.
- 1.4.6.2.** 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”.
- 1.5.** Com data de 24.11.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido, acrescentando que o Presidente do Conselho de Administração referiu “que o processo de recrutamento de setenta e cinco enfermeiros para o CH ... ficou concluído «no tempo definido» tendo os jovens enfermeiros sido integrados nos vários serviços da instituição no passado dia 15 de outubro e o serviço de Cirurgia Vasculuar foi um dos que recebeu novos enfermeiros”.

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. No que concerne à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, salvo acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora, a CITE tem entendido que, sendo alargado o aludido prazo, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.4.** 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.
- 2.5.** No entanto, com a admissão de novos enfermeiros para o Serviço onde se encontra a requerente, a situação desta deve ser reavaliada, logo que aqueles sejam considerados aptos a desempenhar cabalmente as suas funções.
- 2.6.** Salieta-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.

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 ..., podendo a trabalhadora, face à admissão de novos enfermeiros que sejam considerados aptos a

desempenhar cabalmente as suas funções, apresentar novo pedido, caso a sua situação não seja reavaliada.

- 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 4.º 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Voto contra o processo n.º 1283/FH/2014 porquanto na data do presente parecer, tal como a trabalhadora refere, já existem enfermeiros contratados com vista a repor os quadros, pelo que neste sentido considero que não existem quaisquer razões atendíveis para que a instituição recuse o pedido formulado.

Aliás, diga-se que este problema de falta de meios humanos para conceder a flexibilidade de horário tem fundamentado muitas recusas de concessão deste

tipo de horário, portanto não faz qualquer sentido que a instituição, no caso vertente, já tenha os enfermeiros e mantenha a invocação das mesmas razões apresentadas para a recusa, violando o princípio da conciliação trabalho / família”.