

PARECER N.º 60/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 151 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.02.2014, a CITE recebeu do HOSPITAL ..., 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, datado de 04.12.2013 e dirigido ao Concelho de Administração do Hospital ..., a trabalhadora com a categoria de Assistente Operacional (AO) da Unidade de Cuidados Intensivos (UCI), refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “vem requerer a flexibilidade de horário de acordo com a Lei n.º 59/2006, de 11 de setembro, artigo 54.º, com início a 6 de janeiro de 2014 e termo a 6 de janeiro de 2016”.

- 1.2.2.** “Junta uma fotocópia do pedido de mobilidade interna feito a 24 de outubro, uma declaração de honra de residência (em que a trabalhadora declara que o seu filho ..., de 6 anos de idade, reside consigo em comunhão de mesa e habitação) e fotocópia do cartão de cidadão do menor”.
- 1.2.3.** “Horário compatível com horário escolar (abertura da escola 8.45 e encerramento 17.30) segunda a sexta 9 h às 17 h, fim de semana, possibilidade de turnos, para efeitos de acompanhamento do seu filho menor, necessitando de um horário fixo diurno”.
- 1.3.** Em 11.02.2014, a trabalhadora requerente tomou conhecimento da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, tendo em conta a informação da Senhora Enfermeira Chefe da Unidade de Cuidados Intensivos, que foi a seguinte:
- 1.3.1.** “Para garantir a qualidade de cuidados e segurança dos doentes na UCI é necessário:
- 3 AO no turno das 8 -16 horas
 - 3 AO no turno das 16 - 23 horas
 - 1 AO no turno das 23 - 8 horas”.
- 1.3.2.** “O serviço tem atualmente 9 elementos que são o necessário para garantir os mínimos”.
- 1.3.3.** “Tem 2 Assistentes operacionais a usufruir de horário “específico”, isto é:

- 1 AO com flexibilidade de horário ao abrigo do estatuto de trabalhador.
- 1 AO em horário fixo das 8 -16 h, com base nos n.ºs 2 e 4 do art.º 5 da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro”.

1.3.4. “O Enf. Chefe elabora horários cumprindo as regras de elaboração de horários definidas no regulamento interno e no Código do Trabalho”.

1.3.5. “Deve este adequar as competências e a experiência de cada um dos elementos da equipa às necessidades dos doentes internados”.

1.3.6. “A UCI é um serviço complexo, que exige dos seus profissionais empenho e um esforço físico e psicológico constante, pelo que esta deve estar em termos de organização o mais estável possível”.

1.3.7. “Como já existem elementos com a obrigatoriedade de lhes atribuir horário fixo diurno, os outros elementos têm um acréscimo do número de turnos de noite e tarde e um número de manhãs reduzido”.

1.3.8. “Necessita-se de observar o desempenho, com o n.º reduzido de manhãs tem dificuldade o avaliador em fazer momentos de observação para o processo de avaliação de desempenho”.

1.3.9. “Resulta a impossibilidade de organizar a escala mensal de trabalho e o requerido pela assistente operacional”.

- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Antes de mais convém realçar que, a partir de 01.05.2009, os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, sobre a parentalidade, em que se inclui o trabalho em regime de horário flexível, passaram a aplicar-se, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, 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.
- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** 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.).
- 2.2.2.** 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”.

2.2.3. 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).

2.3. 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”.

2.3.1. 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”.

2.3.2. 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”.

2.4. Na verdade, a entidade empregadora refere que no serviço onde se encontra a requerente, UCI, são necessários 9 assistentes operacionais, dos quais 3 no turno da manhã, 3 no turno da tarde e 1 no turno da noite, estando 2 em horários específicos, sendo impossível organizar a escala mensal de trabalho e o requerido pela trabalhadora.

2.5. Nestes casos, 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.

2.6. Acresce que, a comunicação à trabalhadora da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, por parte da entidade empregadora, excedeu em muito o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do

mesmo artigo 57.º, se considera que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

- 2.7.** Sucede também, que não foi respeitado o prazo de 5 dias, a que se refere o n.º 4 do citado artigo 57.º para a trabalhadora apresentar a sua apreciação sobre os fundamentos da recusa, uma vez que, a trabalhadora teve conhecimento daqueles fundamentos, em 11.02.2014 e o pedido de parecer foi enviado para a CITE, no dia seguinte, em 12.02.2014.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do HOSPITAL..., 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, 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 10 DE MARÇO DE 2014**