

## PARECER N.º 268/CITE/2016

**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 829 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 12.05.2016, a CITE recebeu da ... 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, de 14.04.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de assistente operacional, na Unidade de Medicina Interna do ..., refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem por este meio solicitar a V.ª Ex.ª se digne conceder horário compatível para acompanhamento da sua filha menor, ao abrigo do*

*n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1.2.2. A requerente vive, em comunhão de mesa e habitação com os seus três filhos, a mais nova, com quatro anos de idade.*
- 1.2.3. A sua filha frequenta o ..., com horário de funcionamento das 8h30m às 17h30, incluindo os prolongamentos.*
- 1.2.4. Assim, a sua filha pode estar na escola, entre as 8h30 e as 17h30, não tendo mais retaguarda possível para o acompanhamento da mesma, fora destes períodos, isto porque, como referimos supra, está divorciada e reside com os seus três filhos.*
- 1.2.5. A requerente vive em constante sobressalto, por estar dependente da boa vontade de alguns colegas para fazer trocas sempre que precisa, com o intuito de assegurar o acompanhamento da sua filha, fora dos períodos em que esta não se encontra na escola (depois das 17h30m e aos fins de semana).*
- 1.2.6. Por compreender as dificuldades do serviço na elaboração dos turnos procurou o mais possível evitar este pedido.*
- 1.2.7. Mas, neste momento mostra-se impossível assumir as suas responsabilidades parentais e cumprir os horários que lhe têm sido fixados, por se deparar com dificuldades constantes em trocar turnos.*

- 1.2.8.** *Assim, a requerente solicita a atribuição de um horário diurno, em dias úteis que lhe permita prestar o devido acompanhamento dos seus filhos, principalmente da menor de 4 anos de idade, que só poderá verificar-se se realizar a jornada de trabalho entre as 9h e as 17h.*
- 1.2.9.** *Situação que a requerente, a todo o custo tentou evitar, como referimos supra, desde que iniciou as suas funções no ..., mas que neste momento, não tendo outra alternativa, tem de recorrer.*
- 1.2.10.** *Termos em que, por preencher os requisitos previstos na lei, requer a concessão do horário que lhe permitirá acompanhar a sua filha menor de 12 anos”.*
- 1.3.** Com data de 04.05.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora o despacho que indefere o pedido de horário flexível, “*tendo em conta a informação dos ...*”, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Os ... analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional (ora requerente) a 18 de abril de 2016 e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos serviços a que cumpre dar resposta, tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação:*

- 1.3.2.** *A trabalhadora encontra-se afeta ao Serviço de Medicina D e desempenha funções, em que se destacam, as que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material e apoio aos utentes e serviço;*
- 1.3.3.** *Os ... são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços;*
- 1.3.4.** *No referido serviço, o foco de afluência é diário em dias úteis e não úteis;*
- 1.3.5.** *Por determinação interna, o horário do serviço é o seguinte: - 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00; 20:00 às 08:00;*
- 1.3.6.** *A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade e apoio aos doentes é atualmente constituída por 7 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das atividades que importam executar;*
- 1.3.7.** *De salientar que a mesma sofreu em 2013 redução de elementos, uma rescisão de contrato.*
- 1.3.8.** *A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e*

*continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada continua;*

**1.3.9.** *Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nas tardes, noites e fins de semana, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal;*

**1.3.10.** *É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor.*

**1.3.11.** *Os serviços com horários fixos já se encontram com necessidades semelhantes e com trabalhadores com limitações de horário por motivos familiares e de saúde;*

**1.3.12.** *Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada e outros pedidos semelhantes já estabelecidos, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, onde são descritas limitações dos trabalhadores, por exemplo para esforços físicos não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar os 10 KG, e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade impedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga*

*diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas.*

**1.3.13.** *É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora.*

**1.3.14.** *Na verdade, e como se compreende facilmente, a flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos ..., nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como atividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estamos a afetar a atividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.*

**1.3.15.** *Para além disso, e em especial no que diz respeito aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é inoportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades*

*da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da atividade no Serviço.*

**1.3.16.** *Acrescente-se ainda que se verifica que as equipas de AO da ... são atualmente desequilibradas, com os horários rotativos a serem assegurados pelos profissionais mais velhos e que solicitam crescentemente transferências de serviço para trabalhos mais moderados e sem noites.*

**1.3.17.** *Mais se informa que a trabalhadora já havia a 17 de março de 2014 efetuado pedido semelhante, tendo o mesmo recolhido parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, salientando-se, no entanto, que à trabalhadora são autorizadas as trocas de horário necessárias a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal em exemplo de outros profissionais com dificuldades semelhantes.*

**1.3.18.** *Face ao exposto, não é possível ao serviço, proporcionar um horário só de manhãs (entre as 8h e as 14h) de 2ª a 6ª feira como pretendido.*

**1.3.19.** *Considera-se ainda fundamental verificar-se se existe possibilidade de apoio paterno e se a requerente apresentou algum documento comprovativo desta situação”.*

- 1.4. Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido, refuta alguns argumentos da entidade empregadora, referindo que a equipa é formada por 8 elementos fixos.

## 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.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

- 2.5.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.
- 2.6.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o hospital não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.7.** Salieta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como o horário flexível, 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 desfavorável à intenção de recusa da ..., 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

***“A CGTP aprova o parecer mas vota contra a inclusão do conteúdo do ponto 2.7. por considerar que o mesmo deve terminar em “indeferidos” por se considerar que todo o restante só cria confusão nos destinatários”.***