

PARECER N.º 25/CITE/2015

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 1342 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.12.2014, a CITE recebeu do ..., 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 14.11.2014 e dirigido ao Presidente do Concelho de Administração do ..., a requerente refere o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “é enfermeira a exercer funções no serviço de internamento ... e vem solicitar a flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovados pela Lei n.º7/2009”.
 - 1.2.2. “Este pedido surge pela necessidade de acompanhamento nas atividades letivas do menino ..., meu filho, nascido a 19/12/2005, dada a

impossibilidade de horário do pai, ..., conforme consta em declaração anexa”.

1.2.3. “Assim sendo, venho solicitar a atribuição de horário apenas nos períodos da manhã (das 8h às 14h30) e período noturno (das 20h às 8h30) durante o ano letivo, salvaguardando o normal funcionamento do serviço”.

1.3. Em 05.12.2014, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “O Internamento ... do Departamento ... integrado no ..., funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para garantir o direito à saúde das crianças, adolescentes/família”.

1.3.2. “Neste Serviço ... o tipo de horário proposto pela requerente é incompatível com a atividade assistencial que se desenvolve em três turnos: manhã (8-14h30m); tarde (14-20h30m) e noite (20-8h30m), cuja requerente refere não poder efetuar o horário de trabalho contratualizado (turno da tarde 14-20h30m) no decorrer do período letivo do filho menor em questão”.

1.3.3. “A dotação do internamento ... é de 34 camas e 3 postos de Hemodiálise”.

1.3.4. “A atividade assistencial é assegurada diariamente por:

- Nove enfermeiras no turno da manhã;
- Seis enfermeiras no turno da tarde;

- Cinco enfermeiras no turno da noite”.

1.3.5. “Destas enfermeiras diariamente é destacada uma para a Unidade de Diálise”.

1.3.6. “Os enfermeiros praticam um regime de trabalho de 40 horas semanais, que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos respeitando o horário praticado no ..., cuja requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade Hospitalar que, a prestação de trabalho no período da tarde constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todas as enfermeiras que constituem a equipa”.

1.3.7. A atribuição de um horário flexível numa equipa de 32 profissionais onde existe:

- Uma Enfermeira especialista de Reabilitação com horário diurno, com dois filhos menores;
- Uma Enfermeira diariamente destacado para assegurar Hemodiálise pediátrica;
- Uma enfermeira com doença e baixa prolongada (e não substituída);
- Uma enfermeira com gravidez de risco (baixa prolongada);
- Duas enfermeiras com estatuto de trabalhador estudante (a frequentar a ... para conclusão do Mestrado em Enfermagem de Saúde infantil e Pediátrica);
- Uma enfermeira com atribuição de horário de amamentação;
- Doze Enfermeiras em idade fértil, existindo nove destas com filhos menores de 12 anos que também têm legitimidade para solicitar

idêntico pedido, colocam em causa o Serviço Público ou seja a atividade assistencial diferenciada às crianças, adolescentes /família internadas no Serviço ...”.

1.3.8. “Reforça-se que há um maior desgaste físico e psíquico das restantes profissionais que ao realizarem mais turnos da tarde, para beneficiar a requerente, penalizam a vida familiar de cada um, havendo discriminação nítida nos direitos dos restantes profissionais. Salienta-se também que ao equacionar-se autorizar este pedido, gerou-se um mal-estar interno, das restantes profissionais com filhos menores de 12 anos, que "ameaçaram" solicitar, também horário flexível”.

1.3.9. “Saliento, que a requerente como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, que as crianças e adolescentes doentes são o móbil e o centro da atividade das enfermeiras, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos”.

1.3.10. “A Sr.^a Enf.^a ..., encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário com exclusão do trabalho no período da tarde o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no Serviço ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos”.

1.3.11. “O ... e os Gestores (Diretores de Serviço e Enfermeiros Chefes) dos Serviços ou Unidades de Internamento sempre têm privilegiado a

proteção dos trabalhadores com responsabilidades familiares. Veja-se os pedidos de horário flexível que tem sido dado a conhecer a essa Exma. Comissão atribuídos por este... Evidenciamos, uma vez mais, aquilo que sempre por nós tem sido referenciado, o primeiro critério, querendo proteger a família, em vigor no ... para atribuição do horário flexível é dado aos trabalhadores em aleitamento ou amamentação”.

- 1.3.12.** “Os Diretores de Serviço e os Enfermeiros Chefes mais do que ninguém são quem melhor conhece a sua equipa. A eles é-lhes concedida a autoridade para negociação e proposta de atribuição de horários de acordo com as necessidades especiais dos trabalhadores quer seja por necessidades pessoais ou familiares”.
- 1.3.13.** “Porque todos os profissionais se conhecem, há muita partilha da vida privada num ambiente de serviço. Os gestores dos serviços negociam a atribuição de um horário especial com a restante equipa, para que isso não seja um fator de destabilização e de conflito, nem ponha em causa a prestação de cuidados e assim a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes internados no serviço”.
- 1.3.14.** “Conferir um horário especial (fora do roulement do serviço: manhãs, tardes, noites, feriados e fins de semana), sem existir necessidades por parte do profissional quebra a solidariedade de um trabalho de equipa e de responsabilidade coletiva”.
- 1.3.15.** “Deste problema já alertamos essa Exma. Comissão quando o primeiro horário flexível foi defendido no Serviço de Cuidados Intensivos deste ... Com esse deferimento mais quatro colegas o fizeram estando instalado um clima tenso na equipa que levou a um aumento do absentismo que tem colocado em risco a prestação dos cuidados aos doentes

internados no serviço, que só tem sido possível assegurar, mobilizando colegas de outros serviços, que vão desmotivados, fazer turnos a essa unidade, com os inconvenientes que isso traz, quando se trata de vidas humanas. No entanto, nesse serviço já estavam atribuídos 11 horários flexíveis, que não tinham causado qualquer perturbação no serviço, porque foram negociados e os colegas os consideraram como necessários e justos para quem os tinha requerido”.

- 1.3.16.** “No caso concreto, quando a Enfermeira Chefe tentou negociar com a equipa a dispensa dos turnos das tardes de segunda a sexta feira, porque se conhecem, a equipa reagiu, declarando que, caso este horário fosse deferido também elas iriam requerer esse horário especial, porque tem filhos menores de 12 anos, há colegas de amamentação com isenção de noites e, a este caso ninguém reagiu, porque será?”
- 1.3.17.** “O ... tem consciência que a Sr^a Enfermeira ... só solicita a isenção das tardes de segunda a sexta-feira, durante o período letivo, até junho de 2015. Como até hoje sempre foram permitidas as trocas, sem qualquer limitação, entre os seus profissionais de acordo com as suas necessidades, o deferimento deste pedido implicaria a preterição dos interesses pessoais sobre os interesses (de saúde) das crianças / adolescentes e da atividade assistencial devendo em nosso entender, prevalecer o direito do tratamento dos doentes do Internamento ... bem como, a observância dos deveres de boa gestão dos recursos humanos do serviço”.
- 1.3.18.** “Em síntese, neste particular, a observância dos deveres de boa gestão dos recursos humanos e de um clima organizacional que não coloque

em risco a qualidade dos cuidados a prestar aos doentes do Internamento ... deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão deste horário flexível”.

- 1.4.** Em 09.12.2014, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando as razões do seu pedido e acrescentando, nomeadamente, que lhe faltou o apoio da sua mãe, que faleceu.

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.** 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 ... 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.4.** 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.
- 2.5.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu por um dia o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo enviado à trabalhadora a comunicação de intenção de recusa em

05.12.2014, após a receção do seu pedido, em 14.11.2014, o que perfaz 21 dias e que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 14 DE JANEIRO DE 2015