



PARECER N.º 15/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do 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 1032 – FH/2010

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 15.12.2010, da Presidente do Conselho de Administração do HOSPITAL ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira Graduada no Serviço de Urgência daquele hospital.

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 15.11.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

..., a exercer funções de Enfermeira Graduada no serviço de Urgência, com o BI n.º ..., venho por este meio solicitar, de acordo com o Decreto-lei n.º 7 de 12 de Fevereiro de 2009, artigos n.º 56 e n.º 57, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, 9h00 -17h00, por ter 2 menores em comunhão de mesa e habitação e até o meu filho mais novo, perfazer 12 anos.

Pede deferimento.

Exarado no pedido da trabalhadora encontram-se as seguintes informações que se transcrevem:

Informação do Enf. Chefe do S.U..

Atendendo à especificidade do Serviço de Urgência e às dotações do mesmo, conciliando com os horários flexíveis já autorizados e recusados, entendo não estarem garantidas as condições para assegurar este horário, neste serviço, por um



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

horizonte temporal tão alargado.

Sugiro revisão dos horários flexíveis do serviço com base em critérios a definir em CA, ou em alternativa, outro serviço em que seja possível compatibilizar a pretensão da requerente com a funcionalidade do serviço. 16.11.2010.

S.R.H. Informação:

O pedido está de acordo com a Lei supra citada.

23.10.2010

1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 2.12.2010, constam os seguintes argumentos:

Relativamente ao requerimento da Sr.^a Enf. ..., com o número ... de 15/11/2010, informo o seguinte:

1.º Os Hospitais são instituições de saúde que tem por missão prestar assistência à população durante 24 horas, tendo como consequência de ser organizados e administrados em função desse objectivo;

2.º Compete ao Conselho de Administração definir a política de gestão de recursos humanos, que permita assegurar à população cuidados de saúde 24 horas por dia.

3.º Pelos mesmos motivos invocados pela requerente e percebendo a incapacidade do Hospital, há enfermeiras que por processo de mobilidade interna ingressaram nos cuidados de saúde primários.

4.º A Sr.^a Enfermeira exerce a sua actividade no Serviço de Urgências, tendo obtido formação específica e necessária para o atendimento dos doentes (ex. Curso de triagem de Manchester).

Sendo um serviço de atendimento permanente não favorece o deferimento do pedido.

5.º Um dos aspectos primordiais da Enfermagem é a manutenção da continuidade dos cuidados, sendo passagem de turno um dos momentos mais importantes de um período de trabalho.

Compreendendo a sua importância, nos horários definidos pela Instituição, foi atribuída 30 minutos de sobreposição entre turnos de modo aos Srs. Enfermeiros poderem transmitir aos colegas os aspectos importantes que aconteceram ao longo do turno e assim manter a continuidade dos cuidados, sendo concomitantemente por



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

excelência, um momento formativo. O horário pedido pela requerente retira essa possibilidade.

6º É do entendimento do Enfermeiro Director que dentro de um horário em regime de jornada contínua, a Sr.ª Enfermeira ... está a requerer um horário flexível, o que, contraria o princípio do mesmo.

7º Sendo este Hospital do Sector Público Administrativo, implica a impossibilidade legal da realização de contratos individuais de trabalho, o que prejudica a gestão dos recursos humanos existentes. Nesta data então 3 enfermeiras em gozo de licença de maternidade; duas enfermeiras grávidas em final de tempo, duas com horário de amamentação; 6 elementos com o estatuto de trabalhador-estudante; 1 com licença especial para exercício de cargo público; e uma enfermeira com baixa prolongada por junta médica. Todas estas situações trazem dificuldades acrescidas e condicionantes legais à elaboração das escalas de trabalho.

8º O deferimento deste requerimento implicaria, por uma questão de equidade, deferir igualmente, todos os requerimentos onde sejam invocados os mesmos motivos.

Assim, ao adoptar-se uma política de deferimento sistemático dos requerimentos fundamentados nos artigos nº 56 e 57 do Decreto-lei nº 7 de 12 de Fevereiro de 2009, deixariam de existir condições reais e objectivas para cumprir os objectivos da Instituição, na medida que seria impossível assegurar a prestação de cuidados de enfermagem 24 horas por dia, isto é, não haveria enfermeiros com horários rotativos em número suficiente para assegurar horários nocturnos;

9º Perante esta situação e mesmo estando consagrado em Lei o direito da requerente, entendo que o interesse público se sobrepõe, pelo que proponho o indeferimento do pedido.

Exarado na fundamentação da intenção de recusa encontra-se o seguinte Despacho que se transcreve:

O Conselho de administração concorda com o teor da presente exposição, pelo que delibera que se dê cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do DL n.º 7 de 12 de Fevereiro, informando a requerente da pretensão de indeferimento.

2.12.2010.



1.4. A trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, em 10.12.2010, nos seguintes termos:

..., devidamente identificada no requerimento referenciado em epígrafe, tendo-lhe sido comunicada a proposta de indeferimento do seu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, concretamente das 9h00 às 17h00

VEM, ao abrigo do disposto no n.º4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, APRESENTAR,

POR ESCRITO, A SEGUINTE APRECIÇÃO:

- Desde há dois anos a esta parte que a requerente vem exercendo o horário 9h00/15h00, no Serviço de Urgências, sem que alguma vez se levantassem problemas de manutenção da continuidade dos cuidados, que sempre foram assegurados pela requerente e seus colegas de trabalho. Efectivamente, o horário pedido pela requerente, não é mais do que um pedido de continuidade do horário que já tem vindo a cumprir, acrescido de 2 horas na parte da tarde;

- Entende a requerente que o horário flexível por ela pedido em nada contraria o princípio do horário em regime de jornada contínua, até porque o pedido da requerente circunscreve-se a 8 horas diárias contínuas (sem interrupção para almoço) e preenche os requisitos das alíneas a) a c) do n.º3 do artigo 56.º do Código de Trabalho, não contendendo, obviamente, com o período de funcionamento do Hospital;

-Por outro lado, além da requerente, também o seu cônjuge trabalha nesse hospital, em regime de turnos. Ora, tendo o casal 2 filhos, de idades compreendidas entre os 2 e os 4 anos, é de todo impossível assegurarem o acompanhamento dos dois menores se ambos os pais trabalharem no regime de turnos, uma vez que sempre haverá um espaço de tempo em que ambos estarão a trabalhar, quer de noite, quer de dia;

- De referir que existem nesse Hospital situações idênticas à da requerente e do seu cônjuge, mas em que um dos cônjuges tem horário fixo e o outro por turnos;

- Para além de existir também nesse Hospital pelo menos uma situação de deferimento de horário flexível;

- Não aceita nem concede a requerente, que o deferimento do seu pedido possa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

impedir a realização de contratos individuais de trabalho pelo Hospital, bem como prejudicar a gestão dos recursos humanos, até porque, conforme já supra referido, há dois anos que vem cumprindo o horário das 9h00 às 15h00, sem que tal tenha constituído impedimento à realização de contratos e/ou elaboração de escalas de trabalho;

- Lamenta a requerente que o seu pedido sério e razoável, tenha sido analisado numa perspectiva de "cortar o mal pela raiz", indeferindo-se o mesmo "à cabeça" de molde a que, de futuro, não se tenham que deferir outros pedidos fundamentados nos artigos n.ºs 56º e 57º do Código de Trabalho, isto é, independentemente das razões que possam assistir a quem requer, sempre por forma a que não haja precedentes;

- A verdade é que para além de ilegais, tais afirmações atentam contra a dignidade da pessoa que é a requerente.

- Ora, o pedido da requerente apenas podia ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Hospital, em conformidade com o disposto no n.º2 do art.º 57º do Código de Trabalho, e já não pelos motivos por este alegados, conforme sobredito.

Face ao exposto, deve deferir-se o pedido de horário flexível - das 9h00 às 17h00, solicitando-se seja permitido à requerente desempenhar as suas funções neste horário até decisão final do seu pedido.

Pede e espera Deferimento

- 1.5.** A entidade empregadora, na sequência do pedido da trabalhadora formulado na apreciação do fundamento da intenção de recusa, vem responder em 14.12.2010 o seguinte:

Relativamente ao requerimento da Sr.ª Enf. ..., entrado no dia 10/12/2010, a respeito do assunto em epígrafe, cumpre dizer o seguinte:

1º No que respeita ao seu actual horário de trabalho, deve esclarecer-se que o mesmo é das 8 horas às 16 horas, e não das 9 horas às 15 horas, como diz no seu requerimento.

É que, vem V. Ex.ª beneficiando do direito de redução de 2 horas por dia para amamentação, tendo V. Ex.ª, no seu uso do direito, escolhido para o efeito a primeira hora da manhã e a última hora da tarde; donde o seu horário de trabalho não ser 9h-



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

15h. mas sim 8h-16h.

Por outro lado, tem havido o cuidado do Sr. Enfermeiro Chefe do Serviço, como V. Ex.^a sabe, de não lhe atribuir funções no Serviço de Observações, onde se encontram doentes internados, a fim de evitar a necessidade das passagens de turno e assim poder garantir a continuidade dos cuidados.

2º Quanto à existência de um caso de horário flexível, tal é, de facto verdade.

Só que, tal horário limita-se a não atribuir, à pessoa em causa, trabalho nocturno, efectuando ela, de resto, um horário idêntico aos colegas, 8h-16h e 15.30h-24h, o que não seria o seu caso, pois pede um horário desfasado dos restantes colegas, não podendo assim assistir à passagem de turno.

3º Sobre o seu pedido de desempenhar o horário que pretende enquanto não há decisão final, informo que não considero oportuno deferir essa pretensão.

Exarado na resposta ao pedido da trabalhadora encontra-se o seguinte Despacho que se transcreve:

- S. Pessoal proceder de acordo com a legislação.

- Informar exponente (...).

14.12.2010

1.6. Em 27.12.2010, a CITE recebe a resposta da trabalhadora à comunicação interna do Hospital ..., de 13.12.2010, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- Existe um serviço neste Hospital com o horário 9h-17h;

- Não é só um trabalhador que cumpre horário flexível;

- Por outro lado, existem trabalhadores com horário laboral 7h30-16h, outros 14h-21h, outros 15h30-22h, isto é, com horários diferentes de entrada e saída, sem que se levantem questões de passagens de turno.

- Finalmente, quanto ao curso de triagem de Manchester, há que esclarecer que existem trabalhadores nas urgências que não possuem o referido curso, bem como outros noutros serviços que possuem tal curso.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“ 1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2.2. Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.



2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º 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.

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;

¹ Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

2.5. De acordo com o preceituado no artigo 5.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, o regime de duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras de saúde é o estabelecido nos respectivos diplomas legais.

2.6. Nos termos previstos no artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 412/98, de 30 de Dezembro, ainda em vigor de acordo com o disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de Setembro:

“ 6 – Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e ou jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

7- Os enfermeiros em regime de jornada contínua têm direito, para além do intervalo a que se refere o número anterior, a dois períodos de descanso, nunca superiores a quinze minutos.

8- Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

10- As enfermeiras que, comprovadamente, amamentarem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho nocturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.”

2.7. A trabalhadora pratica, actualmente, o horário das 8.00h às 16.00h, e pretende que lhe seja concedido um horário flexível das 9.00h às 17.00h, durante um período de, aproximadamente, 10 anos.

2.8. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, 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, melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pela trabalhadora requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

Estando a trabalhadora obrigada à prestação diária de trabalho de 8.00h, com intervalos que contam como prestação efectiva de serviço, essa amplitude seria de 2.40h em cada período.

2.9. De facto, a trabalhadora requerente alega que tendo praticado, durante dois anos o horário 9.00h/15.00h, o que agora pretende é a continuidade do horário que tem vindo a cumprir, acrescido de 2.00h na parte da tarde.

A entidade empregadora pública esclareceu que o horário praticado pela trabalhadora se devia ao exercício do direito à dispensa para amamentação, com um período entre as 8.00h e as 9.00h e um outro entre as 15.00h e as 16.00h.

2.10. A trabalhadora requerente desenvolve a sua actividade, enquanto enfermeira graduada, no serviço de urgências do Hospital ..., sendo esse serviço um serviço de atendimento permanente.

2.11. Na realidade, e como é referido na recusa apresentada pela entidade empregadora pública *“Um dos aspectos primordiais da Enfermagem é a manutenção da continuidade dos cuidados, sendo passagem de turno um dos momentos mais importantes de um período de trabalho.*

Compreendendo a sua importância, nos horários definidos pela Instituição, foi atribuída 30 minutos de sobreposição entre turnos de modo aos Srs. Enfermeiros poderem transmitir aos colegas os aspectos importantes que aconteceram ao longo do turno e assim manter a continuidade dos cuidados, sendo concomitantemente por excelência, um momento formativo. O horário pedido pela requerente retira essa possibilidade.”



- 2.12.** 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 poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Perante esta prerrogativa conferida pela prestação de trabalho em regime de horário flexível afigura-se existirem fundamentos imperiosos do funcionamento do serviço de urgência o Hospital ... justificativos da recusa, considerando que a concessão do horário pretendido poderia colidir com a necessária passagem de turno fazendo perigar a continuidade dos cuidados aí prestados, nos horários estabelecidos para o restante pessoal: 8.00h/16.00h e 15.30h/24.00h.
- 2.14.** Acresce, que a entidade empregadora pública clarifica que durante o período em que a trabalhadora gozou a dispensa para amamentação não lhe foram atribuídas funções no Serviço de Observações, onde se encontram doentes internados evitando-se a necessidade da passagem de turno.
- 2.15.** Esclareça-se que o regime até agora aplicado à trabalhadora lactante é caracterizado pelo exercício de direitos potestativos, designadamente o direito à dispensa para amamentação. Tal regime não se equipara com o regime de horários de trabalho que podem ser solicitados ao abrigo da protecção da parentalidade. Em rigor, este regime de horários, no qual se inclui o horário flexível, muito embora seja um direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares necessita da aprovação da entidade empregadora e pode ser objecto de recusa desde que devidamente fundamentada nos termos legais.
- 2.16.** Não obstante o exposto refira-se que, da análise do processo, decorre que o fundamento do pedido da trabalhadora radica no facto de o seu cônjuge trabalhar no mesmo hospital, em regime de turnos coincidindo os turnos de ambos, quer de noite, quer de dia, durante um espaço de tempo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Igualmente decorre do processo, não só da informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de Urgências, de 16.11.2010, como da exposição da trabalhadora, de 23.12.2010, a possibilidade de ponderar a prestação de trabalho no regime requerido desde que noutra serviço.

- 2.14.** Neste sentido, e não obstante se considerar justificada a recusa de prestação em regime de horário flexível, recomenda-se ao Hospital que organize os turnos dos dois trabalhadores cônjuges com responsabilidades familiares de maneira a que esses turnos não se sobreponham e que, dentro das possibilidades existentes, seja permitido à trabalhadora exercer a sua actividade noutra serviço no qual possa praticar o horário pretendido.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora pública que, dentro das suas possibilidades, permita a necessária conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar da trabalhadora ..., designadamente através da elaboração de turnos que não sejam sobrepostos com os turnos do seu cônjuge ou do exercício da sua actividade em serviço que permita a prática do horário pretendido.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JANEIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“Declaração de voto contra da CGTP:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Considerando que não está devidamente demonstrada e documentada a informação de recusa do horário solicitado e nomeadamente que a mesma não possa garantir a passagem de turnos invocada pela entidade, nos termos legalmente exigíveis a CGTP vota contra a decisão plasmada no processo.”