

## PARECER N.º 262/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 985 – FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 08.10.2013 do CENTRO HOSPITALAR DO ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a exercer funções de Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstetrícia, no Serviço de Urgência de Ginecologia e Obstetrícia.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora está datado de 20.08.2013 e é formulado nos termos que se transcrevem:

**1.2.1.** *“..., Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica, a exercer funções no serviço de urgência de Obstetrícia/Ginecologia sob o n.º mecanográfico ..., vem por este meio solicitar que se digne a autorizar a alteração do horário para horário fixo ao abrigo do artigo 56 do CT, Lei 7/2009 de 12/02, para apoio ao seu filho ..., com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e cuja declaração médica integra o seu processo nesta instituição (...).”*

**1.2.3.** *“(...) Declaro ainda que o pedido de flexibilidade de horário efetuado anteriormente e por vós autorizado termina em 22/03/2013”.*

1.3. A trabalhadora anexou uma declaração médica da qual consta que o filho “... sofre de doença crónica (deficiência orgânica) e necessita efetuar diariamente terapêutica e vigilância”.

1.4. Por Ofício rececionado pela trabalhadora no dia 17.09.2013, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusar o pedido formulado, designadamente, com os fundamentos que constam de duas informações manuscritas que se transcrevem:

*“Esta enf.<sup>a</sup> tem vindo a efetuar este horário, tendo este pedido terminado a 22/03/2013.*

*Torna-se extremamente complexo conciliar este pedido com a atual situação do serviço que passo a descrever.*

*- 3 enf.<sup>as</sup> de atestado de longa duração por gravidez de risco (todas no 1º Trimestre da gravidez);*

*- 1 enf.<sup>a</sup> de Licença de maternidade;*

*- Nesta data, 2 enf.<sup>as</sup> com horário de amamentação. Com isenção de horário noturno, tendo as crianças 2 e 3 anos de idade respetivamente;*

*- Em breve, teremos um total de 6 elementos com horário de amamentação em simultâneo;*

*- 3 enf.<sup>as</sup> com mais de 50 anos de idade, com isenção de horário noturno;*

*- Nesta data 4 pedidos de horário flexível, sendo que 2 deles são de horário fixo de Manhãs de 2ª a 6ª feira com isenção de trabalho ao fim de semana.*

*Mais se informa que foram transferidas deste serviço 3 enf.<sup>as</sup> que não foram substituídas (... - Bloco Operatório/ ... – Urgência/ ... para a consulta).*

*Face ao exposto, o presente pedido traduzirá grandes dificuldades na elaboração dos horários e comprometerá a normal manutenção da atividade clínica com a segurança e a qualidade previsíveis.*

*... (1992)*

*21/08/2013”*

*“O atual número de enfermeiros com horários com isenções ou flexibilidades, à medida das suas necessidades, condiciona muito, ou mesmo inviabilizará por vezes a elaboração de uma escala que dê resposta às necessidades da unidade e que seja justa e equitativa para os restantes elementos; É preocupante a situação que se vislumbra.*

*Enf.<sup>a</sup> Chefe Coord. de Departamento*

*...*

*28.08.2013”*

**1.5.** A 09.10.2013 foram peticionados elementos ao Centro Hospitalar do ... relativos ao quadro do pessoal daquele serviço, ao número mínimo de pessoal necessário por turno e aos horários existentes;

**1.6.** Do documento recebido consta o seguinte:

*“Estão afetos ao Bloco de Partos 44 enfermeiros, estando apenas disponíveis os seguintes:*

*1 enfermeira chefe*

*17 enfermeiros generalistas*

*21 especialistas em Saúde Materna*

*(3 encontram-se com atestado por gravidez de risco e 2 pediram rescisão a partir de 1 de novembro)*

*Os enfermeiros estão escalados da seguinte forma:*

*7 no turno da Manhã (4 especialistas e 3 generalistas)*

*7 no turno da Tarde (4 especialistas e 3 generalistas)*

*6 no turno da Noite (4 especialistas e 2 generalistas)*

*Os horários por turno são os seguintes:*

*Manhã: das 08 às 16 horas*

*Tarde: das 16 às 24 horas*

*Noite: das 00 às 08 horas”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 atividade profissional com a vida familiar.”*

**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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é 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.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art. 57.º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 receção do pedido do trabalhador/a, 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

**2.4.1.** 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”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, 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 CT.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude

determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível do “*turno manhã, dias úteis*”.
- 2.8.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

- 2.9.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.10.** Os motivos alegados pelo Centro Hospitalar do ..., E.P.E., apesar de apresentar razões que possam indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora com filho portador de doença crónica (deficiência orgânica), ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.11.** Cumpre referir que a CITE tem entendido que havendo uma alteração anormal das circunstâncias atuais que determinaram a possibilidade de gozo efetivo desse horário, o mesmo poderá ser reavaliado.
- 2.12.** No pedido formulado pela trabalhadora, datado de 20.08.2013, está registado, de forma manuscrita, ainda que algo dúbia, o dia 21.08.2013, como data da emissão de um parecer pela enfermeira ...
- 2.13.** Atendendo a que o texto elaborado pela enfermeira só poderia ser posterior à data da receção do pedido feito pela trabalhadora e que a intenção de recusa foi-lhe notificada em 17.09.2013, decorreram mais de 20 dias entre a data da receção e a notificação da intenção de recusar o peticionado.
- 2.13.1.** Ora, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa do pedido horário flexível a 17.09.2013, ainda que não tenha havido qualquer apreciação por parte da mesma, o hospital só remeteu o processo para a CITE a 04.10.2013, não

cumprindo assim o prazo mencionado no n.º 5 do art.57.º do CT.

- 2.14.** Nesse sentido, e conforme dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, acrescentando o n.º 5 do art. 57.º do CT onde se diz que “ Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, o trabalhador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...)”.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do Centro Hospitalar do ..., EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 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, ao setor público, 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 1 DE NOVEMBRO DE 2013**