

PARECER N.º 154/CITE/2014

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 469 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.05.2014, do CENTRO HOSPITALAR ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina III C, conforme se transcreve:

“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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

➤ *Enf.ª ...*

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. *Em 24 de abril de 2014, a trabalhadora acima identificada, apresentou um pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, [cfr. doc. 1].*

2. *O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. N.º .../14/..., de 2014.05.12, cuja cópia se anexa (cfr. doc. 2).*
3. *A trabalhadora foi notificada em conformidade, (cfr. doc. 3).*
4. *Em 19 de maio de 2014 a trabalhadora apresentou a alegação seguinte: “Após recebimento e leitura da decisão sobre o meu pedido de alteração de horário, gostaria de acrescentar a 1ª página das finanças que comprova que tenho um dependente menor a habitar comigo (igual morada fiscal). Acrescento, ainda, que não apresento prazo para o gozo deste horário, por não haver possibilidade de o definir no tempo atualmente.
Li a avaliação o documento escrito e todo o texto se reporta à atualidade, contudo, existe um longo período desde o início de todo o processo iniciado por mim para a alteração do horário.” [cfr. doc. 4].*
5. *Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.*
6. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste Centro Hospitalar e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*
7. *Com efeito, desde 2010, o número de enfermeiros sofreu uma redução significativa superior a 400 trabalhadores.*
8. *Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, cerca de 83% são mulheres e, destas, 67% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*
9. *Até à data, os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste Centro Hospitalar.*

10. *No entanto, na presente data, o reduzido número de enfermeiros, para as necessidades deste Centro Hospitalar, e a impossibilidade de obter autorizações das entidades tutelares para contratação de novos enfermeiros, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de ser mantida a prática seguida.*
11. *Com efeito, o Centro Hospitalar..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
12. *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*
13. *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*
14. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*
15. *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número adequado de enfermeiros, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*
16. *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de essenciais, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins de semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 2 elementos, por turno.*
17. *Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente acorrem a este Centro Hospitalar, com especial incidência para as centenas de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.*

18. *Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*
19. *Ora e salvo o devido respeito pela organização familiar da requerente, não pode impender só sobre este Centro Hospitalar o ónus de criar mecanismos que permitam assegurar o bem estar dos descendentes dos seus trabalhadores, sobretudo quando está em risco a incapacidade de assegurar a integridade e vida dos seus utentes. Esse ónus impende primeiro sobre os progenitores, que também deverão encontrar mecanismos que permitam conciliar a vida pessoal com a vida profissional.*
20. *Acresce ainda referir que, tendo presente o modelo de horário pretendido, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente.*
21. *Assim e sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado.*
- Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este Centro Hospitalar.”*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 24.04.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Venho por este meio completar o meu requerimento com o pedido para alteração do meu horário de trabalho para regime de horário fixo por motivos familiares urgentes (realizado em outubro de 2013), anexando o artigo 56.º do Código de Trabalho – Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.”

1.1.2. Por ofício datado de 08.05.2014, a entidade empregadora solicita o seguinte à trabalhadora requerente juntando o parecer da Enfermeira diretora que se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de horário flexível

Em referência ao assunto em epígrafe, e considerando o teor do requerimento de V. Exa., fica por este meio notificada, para no prazo de 3 (três) dias úteis a contar da presente notificação entregar neste Serviço de Recursos Humanos, cópia do requerimento de outubro, a que alude, bem como eventual decisão sobre o mesmo.”

“Exmo Sr. Diretor do Serviço de Recursos Humanos

Sr. Dr. ...

Assunto: Parecer sobre o pedido de horário fixo de manhãs e conseqüente transferência de Serviço da Sra. Enf.^a ... por motivos de apoio a dois filhos de idade inferior a 12 anos

Face ao exposto pela Sra. Enf.^a Adjunta ... e pela Sra. Enf.^a Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções – S. Medicina IIC não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o n.º mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da complexidade dos doentes e da taxa de ocupação do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos cuidados a prestar aos doentes. Esse número é de 5 enfermeiros de manhã, três de tarde e dois de noite. De salientar que saíram desde Out. 2011 até ao momento 200 enfermeiros, sem que houvesse qualquer admissão. Como é referido pela Sra. Enf.^a Chefe já existem neste serviço quatro enfermeiros que só fazem turnos de manhã e de tarde por motivos de doença e amamentação, restando apenas 10 enfermeiros para assegurarem os turnos da Noite com o número mínimo possível ou seja dois enfermeiros.

Mais se informa que foi equacionada a possibilidade de transferência da Sra. Enf.^a para outro Serviço do CH, o qual não é possível pois a situação dos outros serviços é idêntica a esta. O Centro Hospitalar..., como a generalidade dos

estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento, apenas as áreas de ambulatório como as consultas externas, os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica, funcionam até às 20 horas. As áreas referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, tendo sido aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.

Pelo exposto no contexto atual não é possível, e concordando com as Senhoras Enfermeiras Supervisora e Chefe do Serviço de Medicina III C atribuir o referido horário quer neste serviço, como em qualquer outro serviço da Organização. O pedido voltará a ser equacionado logo que a dotação de enfermeiros do CH o permita.

Solicito a V. Excelência que face ao parecer dado desencadeie os procedimentos devidos.

..., 6 de maio de 2014

Com os melhores cumprimentos,

Enfermeira Diretora”

1.1.3. Em 12.05.2014, a trabalhadora responde à entidade empregadora referindo que:

“Venho por este meio entregar (em anexo) os requerimentos efetuados para pedido de horário flexível – em setembro/outubro 2013 e o cartão de cidadão da minha filha de 21 meses –

Acrescento ainda, que o horário que pretendo é “Manhãs” em dias úteis.”

1.1.4. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 14.05.2014, consta sucintamente o seguinte:

“ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi recusado por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar, de 13 de maio de 2014, cfr., cópia que se junta.

Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor do Serviço de Recursos Humanos”

“Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

➤ Enf.ª, ...

I – Enquadramento

1 -A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina III C, solicita horário flexível por motivos familiares urgentes, cfr. n.º 1, que se junta, propondo o horário seguinte:

• manhãs em dias úteis.

2 -A trabalhadora está vinculada a este Centro Hospitalar mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

*3 -Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso:
(...)*

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deferência 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 — Entende-se 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.***

3 — 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**.

4 — 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.

5 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — 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:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — **O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.**

3 — No prazo de **20 dias contados a partir da receção do pedido**, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — **No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa**, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir de receção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, **o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.**

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — **Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:**

a) **Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;**

b) **Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;**

c) **Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.**

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — **Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7”.**

4 -Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

- a) O trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Medicina III C;
- c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;
- d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;
- e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;
- f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;
- g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;
- h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:
(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo”.

II – Conclusão

1 - Analisando a comunicação apresentada concluiu-se que não é indicado:

O prazo previsto para a prática do presente regime de horário flexível;

A declaração onde conste que a requerente vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e em fins de semana constitui um prejuízo para este Centro Hospitalar.

3 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste Centro Hospitalar apresenta a evolução seguinte:

(...)

4 - *Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte:*

(...)

5 - *Acresce informar que existem 72 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

6 - *Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste Centro Hospitalar.*

7 - *Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*

8 - *O Centro Hospitalar..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

9 - *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

10 - *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

11 - *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

12 - *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

13 - *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

14- Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste Centro Hospitalar.

15 - Na presente data, o reduzido – para as necessidades deste Centro Hospitalar – número de enfermeiros, a impossibilidade de obter autorizações das entidades tutelares para contratação de novos enfermeiros, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de substituição da requerente no Serviço onde exerce funções.

16 - Por outro lado, a imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo numa unidade de internamento.

17 - A Enfermeira Diretora informa ainda o seguinte: (...) “Como é referido pela Sra. Enfermeira Chefe já existem neste Serviço quatro enfermeiros que só fazem turnos de manhã e de tarde por motivos de doença e amamentação, restando apenas 10 enfermeiros para assegurarem os turnos da Noite com o número mínimo possível ou seja dois enfermeiros.

(...) Foi equacionada a possibilidade de transferência da Sra. Enfermeira para outro serviço do CH... (...) não é possível pois a situação dos outros serviços é idêntica a esta.”

18 - Face ao exposto, conclui-se pela recusa do pedido formulado, a qual deverá ser comunicada à requerente, acompanhada da presente fundamentação, para pronúncia e posterior envio, para parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

A Coordenadora da Unidade de Pessoal”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia de cartão de cidadão;

- Dois pedidos de alteração de regime de horário, de 25.09.2013 e de 1.10.2013, com os seguintes despachos respetivamente:

“Nada a opor desde que a Sra. Enf.^a seja substituída. Mais informo que rescindiu o contrato a Enf.^a ... que não está substituída. 26.09.2013”

“Não é possível conceder horário fixo à Sra. Enf.^a dado termos 1 Enf.^a de licença parental outra Enf.^a grávida prevendo-se a sua ausência para novembro e a 3^a Enf.^a rescindiu o contrato e não foi substituída. 1.10.2013”; “D. Enfermagem. No contexto atual do serviço não é possível conceder H. Fixo. A sua transferência para outro serviço necessita substituição. Enfermeira Adjunta”;

- Dois despachos manuscritos, no pedido formulado em 24.04.2014, com o seguinte teor:

“Existem atualmente no serviço 3 Enf.^{as} de horário de Manhã e Tarde por motivo de saúde e amamentação. Existem apenas 10 Enf.^{os} a fazer horário por turnos, pelo que atualmente não é possível conceder o horário pretendido. 24.04.2014. Enf.^a Chefe”.

“D. Enfermagem

Existem atualmente apenas um total de 10 Enf.^{os} neste serviço que asseguram o turno da Noite. Para além disso existem ainda 4 Enfermeiros que praticam horário de Manhãs e Tardes por motivos de cumprimento de horários de amamentação e por motivos de saúde. Assim sendo considero que a atribuição deste horário flexível, vai sobrecarregar ainda mais os restantes 9 enfermeiros com o horário da noite.

Mais se informa que foi equacionada a possibilidade de transferência interna, a qual não é possível por a situação dos outros serviços ser sobreponível, pelo que se considera não ser de atribuir neste momento, o horário pretendido por forma a manter a qualidade e continuidade dos cuidados de Enfermagem e o equilíbrio e segurança da equipa. Enfermeira Adjunta (...) Tomei conhecimento, ... 05/05/14”.

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. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** 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 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. 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

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

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho a *“alteração do meu horário de trabalho para regime de horário fixo por motivos familiares urgentes”*, *“Acrescento ainda, que o horário que pretendo é “Manhãs” em dias úteis.”*
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa remetida à trabalhadora, a entidade empregadora alegou o seguinte:
- Falta de indicação do prazo pretendido para a prática de horário flexível;
 - Falta de declaração em como o/a menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação;
 - *“O Centro Hospitalar..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com elevada taxa de ocupação em internamento.”*;
 - *“Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está*

definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.”;

- “as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.”;

- “Na presente data, o reduzido – para as necessidades deste Centro Hospitalar – número de enfermeiros, a impossibilidade de obter autorizações das entidades tutelares para contratação de novos enfermeiros, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de substituição da requerente no Serviço onde exerce funções.”;

- “Por outro lado, a imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo numa unidade de internamento.”;

- “A Enfermeira Diretora informa ainda o seguinte: (...) “Como é referido pela Sra. Enfermeira Chefe já existem neste Serviço quatro enfermeiros que só fazem turnos de manhã e de tarde por motivos de doença e amamentação, restando apenas 10 enfermeiros para assegurarem os turnos da Noite com o número mínimo possível ou seja dois enfermeiros.”

- 2.11.** Em face da intenção de recusa a trabalhadora veio, em sede de apreciação, indicar que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação e que *“não apresento prazo para o gozo deste horário, por não haver possibilidade de o definir no tempo atualmente.”*
- 2.12.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pediu para praticar um horário fixo, indicando o turno da manhã em dias úteis mas não especificando as horas para início e termo do período normal de trabalho que pretendia lhe fossem atribuídas como sendo as mais favoráveis à conciliação que solicitou, nem especificou qual o período temporal a que corresponde o turno da manhã que invocou, o que inviabiliza, no caso em análise, a perceção do que se pretendeu requerer.
- 2.13.** Neste sentido, e não obstante os motivos alegados pela entidade empregadora relacionados com o funcionamento do Serviço de Medicina III C ou relacionados

com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não é possível formar um juízo relativo a esses motivos, apresentados como determinantes da impossibilidade de concessão do que foi requerido, uma vez que o pedido da trabalhadora não permite, efetivamente, determinar qual a amplitude em que está disponível para prestar a sua atividade profissional.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa apresentada pela entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ..., na medida em que a trabalhadora não indicou a amplitude horária durante a qual pretenderia prestar a sua atividade o que inviabiliza, no caso em apreço, a apreciação da intenção de recusa.
- 3.2.** Informar a trabalhadora de que poderá, querendo, apresentar novo pedido que cumpra os requisitos legais previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e explicitar a amplitude horária em que pretende prestar a sua atividade laboral.
- 3.3.** Recomendar ao CENTRO HOSPITALAR..., que promova, sempre que possível, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**