

PARECER N.º 434/CITE/2014

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 1264 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 27.11.2014, a CITE recebeu do Hospital..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Urgência Geral, bem como os fundamentos de recusa e a resposta a intenção de recusa 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 28.10.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, veio expor e requerer o seguinte:

1.3. “*Exmo. Senhor*

Presidente do conselho de administração do Hospital ...



Eu, ..., a desempenhar funções no Hospital ... com a categoria de enfermeira n.º mecanográfico ..., no serviço Urgência Geral com a relação jurídica de emprego de contrato a tempo indeterminado, vem requerer a V. Exa se digne autorizar a concessão de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º, da lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro do código do trabalho, para acompanhamento do meu filho menor ..., acresce ainda que o mesmo é portador de doença crónica. Junto envio declaração médica em anexo. Para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º declaro que o menor vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação. E ainda o meu companheiro, pai da criança acima referida, é militar sem horário fixo.

O horário flexível que pretendo praticar obedece ao limite aplicável no n.º 3 do artigo 56.º, período da manhã das 8h às 18.00h segunda, terça, quarta quinta ou sexta-feira perfazendo as 35h semanais contratadas, com descanso e ou folga no sábado e domingo, a desempenhar funções no serviço atual ou noutro que a instituição designar.

Agradecendo antecipadamente toda a atenção que me queiram dispensar, subscrevo-me, com consideração.

Pede deferimento

..., 28 de outubro de 2014”.

1.4. Em 19.11.2014, a entidade empregadora comunicou a trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado, dando conhecimento por correio eletrónico com data de 19 de novembro, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

1.5. “ Sra. Enfa. ...,

Levamos ao vosso conhecimento o seguinte despacho, de 18 de novembro de 2014 da Sra. Enf.ª Diretora, que recai sobre o seu pedido de atribuição de horário flexível:”

- 1.6. Do despacho da Senhora Enfermeira Diretora consta o seguinte:
- 1.7. *“Este hospital na área da prestação de serviços de enfermagem dispõe de 29 serviços de internamento de doentes de diversas especialidades com 580 camas, cujos pacientes, com as mais variadas patologias, necessitam dos cuidados de enfermagem a qualquer altura do dia ou da noite,*
- Os horários de trabalho efetuados em cada um dos serviços foram ajustados às necessidades dos pacientes, como objetivo de manter uma cobertura na assistência específica de enfermagem, de 24 horas, 365 dias/ano.*
- As contratações de pessoal e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação destas necessidades pelo que, para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos enfermeiros aos horários, pelo que não poderá este hospital encerrar ou diminuir o nível de cuidados ou de camas porque não tem enfermeiros suficientes para garantir a assistência em período noturno, feriados ou aos fins de semana.*
- Considerando o supra exposto e tendo em conta o elevado número de horários diurnos já atribuídos de acordo com os seguintes motivos:*
- ao abrigo da parentalidade, nos quais se incluem os decorrentes dos art.º 56.º e 57.º;*
 - os relativos a dispensa de trabalho noturno por amamentação até um ano de idade da criança - art.º 47.º*
 - dispensa de trabalho noturno por situações de risco clínico em gravidez – art.º 37.º*
 - situações associadas a doenças oncológicas e outras com indicação clínica,*
 - atribuição de estatuto trabalhador estudante.*



E ainda as situações de gravidez em curso que irão usufruir obrigatoriamente da dispensa de trabalho noturno até à idade de 1 ano da criança, que são muitas e que terão prioridade.

Face à missão prioritária deste Hospital - tratar doentes a qualquer hora do dia e da noite - conhecida da requerente aquando da sua admissão, não obstante ser o acompanhamento materno também uma missão primordial de mãe, este Hospital não pode conceder o pretendido.”

1.8. Em 21.11.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre aos fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:

1.9. “*Exma. Sra. Enfermeira Diretora*

Eu, ..., a desempenhar funções no Hospital ... com a categoria de enfermeira n.º mecanográfico ..., no serviço Urgência Geral, venho por este meio exercer o meu direito de apreciação por escrito, consagrado na lei, à recusa do meu pedido de horário flexível para acompanhamento do meu filho ... de oito anos de idade, com doença crónica.

O ... frequenta o 3.º ano de escolaridade e desde o primeiro ano debate-se com dificuldades de aprendizagem que levaram ao diagnóstico médico de hiperatividade com défice de atenção e comportamento de oposição.

Desde então é seguido na consulta de neurodesenvolvimento, é medicado com ... e tem apoio psicoeducacional duas vezes por semana.

Além disso o ... precisa de apoio para a realização dos trabalhos de casa que, por dificuldades de aprendizagem inerentes ao seu diagnóstico, têm de ser mais intensos e continuados, algo que é sem dúvida muito mais demorado do que o apoio dado a uma criança normal. Assim tem sido desde o primeiro ano mas as exigências da escolaridade têm agravado o problema e ele e eu precisamos de muito tempo para

ultrapassar as suas dificuldades. O meu filho tem uma doença crónica mas a declaração da médica assistente de nada serviu no sentido de um deferimento ao meu pedido de horário flexível.

Também em abril deste ano, a minha filha ... de 19 anos de idade, que atualmente frequenta o primeiro ano da Universidade em Lisboa, após um período muito conturbado, foi-lhe diagnosticado anorexia e bulimia nervosa. Iniciou o tratamento em abril e atualmente ainda não se encontra curada e segue tratamento.

O tratamento consiste em idas ao psiquiatra, psicólogo, plano nutricional vigiado, medicação vigiada, terapia familiar e 24 horas de acompanhamento materno mais estreito porque, mesmo quando estou a trabalhar não deixo de ser mãe. Somos um todo e a trabalhar também sou um todo.

Apesar de a minha filha ser maior de 12 anos, necessita de acompanhamento especial como declara o seu médico assistente em declaração médica que segue em anexo.

Sou mãe de 3 filhos e quando entrei para o Serviço de Urgência Geral do ... os meus filhos tinham 16, 14 e 3 anos de idade. Até à data de hoje sempre conciliei o acompanhamento dos meus filhos com a minha vida profissional exigente. Ainda que o meu ex-marido pai das minhas filhas mais velhas seja emigrante e não esteja presente e o meu atual companheiro, pai do ..., seja militar da marinha portuguesa, sujeito a ausências prolongadas, a serviços, missões nacionais, missões no estrangeiro, embarques, etc. e ainda que os avós das crianças, muitas vezes o suporte dos pais trabalhadores, vivam a muitos quilómetros de distância. Tem sido a minha filha mais velha, hoje com 21 anos (estudante universitária e ainda minha dependente) o apoio que permitiu e permite a conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar. Aos 16 anos ficou muitas noites sozinha com os irmãos de 14 e

3 anos para eu poder fazer: turnos noturnos que a profissão exige. No entanto, neste momento não tem a mesma disponibilidade nem a capacidade para acompanhar o irmão ...

No mês de setembro, informei o meu chefe sobre a minha situação familiar, pois este sempre se mostrou sensível a situações pessoais e familiares de outros colegas, aos quais atribui pontualmente ou de forma fixa horários sem turnos da tarde e/ou sem turnos noturnos e com fins de semana de folga, sendo de conhecimento público que alguns deles trabalham noutros locais. Por outro lado, existem em média 70 enfermeiros e alguns dos quais manifestam preferência por horários com menos manhãs.

Consciente da especificidade da minha profissão, que consiste em cuidar de doentes 24 horas, pedi ajuda ao meu chefe, solicitando humildemente a possibilidade de me ser atribuído um horário mais compatível com um acompanhamento mais estreito após a hora escolar dos meus filhos e fins de semanas, quando estes se encontram em casa.

No meu caso, o chefe respondeu que a coordenação do serviço já não possuía capacidade de responder a mais necessidades individuais e que só me atribuiria um horário mais compatível com as minhas necessidades se fosse obrigado pela administração, a qual, segundo o mesmo, já tinha diferido dois pedidos de horário flexível no serviço.

Segundo o meu chefe, eu teria critérios para pedir horário flexível. Foi o que fiz, disponibilizando-me para trabalhar das 8h as 18h com folga aos fins-de semana no serviço atual ou noutra, visto que a instituição ... não possui apenas enfermarias mas também possui serviços de consultas externas, exames, cuidados continuados, etc. Estes com horários mais compatíveis com o acompanhamento materno que os meus filhos atualmente exigem.

É do meu conhecimento, desde novembro de 2009, aquando da minha admissão na vossa instituição, que a missão prioritária deste hospital é tratar e cuidar de doentes a qualquer hora do dia e da noite.

Eu tenho a honra de exercer funções na urgência geral, porta de entrada principal dos utentes deste hospital, onde ficam internados no pico do inverno, por vezes cinquenta doentes em maca, e onde a coordenação, médicos, enfermeiros e auxiliares dão o seu melhor para prestar cuidados de qualidade aos doentes.

Antes da vossa resposta ao meu pedido de horário flexível, o meu último horário surgiu sem turnos da noite mas como já vem sendo hábito não tem um único fim de semana de folga durante 4 semanas.

Deste modo, mantenho humildemente o meu pedido inicial de horário flexível de forma formal com seguimento para o CITE. Estando sempre disponível a aceitar uma proposta da administração e/ou do chefe de serviço que articule de alguma forma as necessidades da instituição com as necessidades de acompanhamento materno, missão primordial do meu papel de mãe de 3 filhos que são hoje o futuro do país.

Grata pelo tempo disponibilizado por vós a um assunto tão pessoal, nestes tempos de tamanhas exigências profissionais, subscrevo-me respeitosamente,”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

- 2.1.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.
- 2.2.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.3.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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.
- 2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º 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.
- 2.5.** Para que o/a trabalhador/a 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”.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.9.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do

pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.10.** 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, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** O trabalhador, neste regime de trabalho, 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.
- 2.12.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.13.** No caso em apreço, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, datado e recebido pela entidade empregadora a 28 de outubro, ora a mesma tinha de dar uma resposta até ao dia 17 de novembro, dando assim cumprimento ao prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho, de acordo com as exigências legais, pelo que não é o que ocorre uma vez que, a recusa e os fundamentos da mesma só são dados a conhecer à trabalhadora no dia 19 de novembro, não cumprindo assim o prazo mencionado.

2.13.1. Alude o citado artigo 57.º, n.º 8, al. a) do Código do Trabalho, considera-se que a entidade patronal aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos “ se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”, pois a culminação legal é o da existência de deferimento tácito.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do Hospital..., 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, 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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**