

## PARECER N.º 355/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/1865/2021

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira no ..., remetido em 21 de junho de 2021.

1.2. A trabalhadora entregou o seu pedido à entidade patronal, no dia 27 de abril de 2021 (data aposta no carimbo de entrada dos serviços), e nele alega, em síntese, e com relevo para o pedido, que:

- Exerce funções no Serviço de Urgência Geral do ...;
- Solicita que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas duas filhas menores, de 5 anos e 1 ano, pelo período de 11 anos, de modo a perfazer os 12 anos da filha mais nova.
- Se propõe cumprir qualquer horário entre as 8h00 e as 17h00 de qualquer dia da semana, feriados e fins de semana.
- O motivo para o pedido prende-se com o facto de tanto a trabalhadora requerente como o marido trabalharem por turnos havendo necessidade de um deles ter horário compatível com o apoio às menores, uma vez que têm recursos familiares ou outros meios para garantir o apoio necessário às mesmas fora deste horário.

1.3. No dia 18 de maio de 2021, a ... elaborou a informação .../.../2021, nos termos da qual se encontra no ponto VIII parecer do superior hierárquico no sentido que “o serviço de urgência funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Os doentes urgentes, emergentes, críticos, prestes a morrer, etc. aparecem no serviço a qualquer hora do dia e da noite, o que obriga o serviço a uma permanente prontidão que obviamente não pode resumir-se ao “horário normal de expediente. Dessa forma, tendencialmente, ao contrário do que acontece na maior parte dos serviços, o número de enfermeiros não pode diferir muito, quer seja “às 2 da tarde” ou seja “às 2 da manhã”. Não deixa de ser obviamente facilitador, o facto de a Sra. Enf.

..., se disponibilizar para trabalhar, dentro do horário que propõe, em qualquer dia da semana. Ela conhece bastante bem, a realidade do serviço.”

1.4. Sobre o pedido da trabalhadora, o Conselho de Administração do ... deliberou no dia 02 de junho de 2021.

1.5. A trabalhadora requerente foi notificada da decisão, por carta registada com aviso de receção datada de 11 de junho de 2021, da qual consta o seguinte:

“Nos termos do n.º 1 do artigo 111.º da LTFP, o horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída. Dessa disposição, retira-se que o regime aí estabelecido se reporta a um horário variável, podendo levar à aplicação do regime de adaptabilidade previsto no mesmo diploma. Pelo que, desde logo nos cumpre referir que o Requerimento entregue nos termos solicitados, não corresponde a um horário flexível passível de ser autorizado e aplicado o regime contido nos preceitos supracitados. Verificando-se uma falta de recursos humanos de enfermagem no CHO, e a impossibilidade legal de os contratar, a situação em todos os serviços de internamento é idêntica sendo que, por um lado as equipas são constituídas maioritariamente por enfermeiras com filhos com idade inferior a 12 anos e, por outro lado, os serviços que permitem um horário de manhãs (8 horas às 16:30 horas) são os de cuidados de ambulatório onde já estão alocados os enfermeiros que têm restrições impostas pela medicina do trabalho, tanto no que diz respeito à condição física como ao horário. Mais se informa que no serviço de urgência médico-cirúrgica a situação agrava-se com a ausência de enfermeiras por licença de maternidade, ausência por baixa médica e horários de amamentação, para além de outras situações que criam limitações na elaboração de horários e a necessidade acrescidas de enfermeiros para assegurar a urgência habitual e o ... Face ao exposto, este ..., embora sensível à situação, não tem condições para deferir o pedido, porquanto a atribuição de horário flexível traria graves problemas de funcionamento ao serviço, isto porque existem exigências imperiosas de funcionamento, enquanto instituição hospitalar que presta cuidados de saúde aos utentes 24 horas /dia e 7 dias/semana, ainda para mais, em serviço de urgência. De referir que o ... sempre esteve e estará atento à conciliação dos horários dos progenitores respeitando a alínea b), do n.º 2, do artigo 212. do Código do Trabalho na defesa da segurança e saúde dos trabalhadores. Sendo o outro progenitor funcionário do ... a trabalhar em regime de turnos informa-se que se irá atenderá conciliação dos horários dos progenitores. Assim, tendo em conta o supra exposto, vimos pelo presente informar V/Exa. da intenção de indeferimento do pedido de autorização para o regime de horário flexível, podendo apresentar apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.”

1.6. Não consta do expediente enviado à CITE que a trabalhadora requerente tenha exercido o direito de apreciação da intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

Cumprе analisar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1 A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. O Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-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”.

2.4. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º CT.

2.5. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.6. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.7. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.8. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.9. O pedido da trabalhadora aqui requerente, formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, encontra-se devidamente enquadrado e cumpre os requisitos de forma aí previstos, apresentando a amplitude que me melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212º, nº1 do Código do Trabalho, pelo que se afigura legalmente admissível.

2.10. Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo verificamos que tendo formulado o pedido em 27 de abril de 2021, a trabalhadora só foi notificada da intenção de recusa por parte da empregadora no dia 11 de junho de 2021.

2.11. Dispõe a este respeito o nº 3 do artigo 57º do Código de Trabalho, no sentido de que a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.

2.12. Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia 17 de maio de 2021.

2.13. Mesmo a contarmos a data de 04 de maio de 2021, também aposta na folha de rosto do pedido apresentado pela trabalhadora, o prazo de apreciação do pedido pela entidade empregadora terminaria a 24 de maio de 2021.

2.14. Nesta circunstância, determina o legislador, na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, que se deve considerar aceite o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.15. Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, o pedido da trabalhadora aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

Desta forma, a CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA**