

**PARECER N.º 19/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora 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

Processo n.º 1347 – FH/2014

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 17.12.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira, no serviço de Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente do Centro Hospitalar ..., na Unidade Hospitalar ..., para efeitos de 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, apresentado em 19/11/2014, a requerente refere o seguinte:
- 1.3. Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., a desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de Enfermeira, com o número mecanográfico ..., no serviço de Unidade de Cuidados intensivos Polivalente do Centro Hospitalar ..., na Unidade Hospitalar de ..., venho por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, solicitar autorização para exercer funções em horário laboral flexível, mediante condições e fundamentação que enuncio:

- 1.4. “Tenho um filho de 10 meses, à presente data, que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento”.
- 1.5. “Atualmente encontro-me adstrita ao cumprimento de horário rotativo em regime de turnos, sendo que: Turno da Manhã -. 8h00 às 16h30, Turno da Tarde - 16h00 às 00h00 e Noite das 23h30 às 08h30”.
- 1.6. “Apraz ressaltar que, ao abrigo do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, me encontro a cumprir horário de segunda-feira a domingo das 09h00 às 16h00, dado ter solicitado dispensa para amamentação, sendo esse o horário que foi acordado, e que terá duração até o meu filho perfazer um ano de idade, a 2 de janeiro de 2015”.
- 1.7. “O pai da criança, meu marido, exerce funções correspondentes à categoria profissional de Enfermeiro, com o número mecanográfico ..., no serviço de Bioco Operatório da Unidade Hospitalar ..., do Centro Hospitalar ...”.
- 1.8. “O meu marido cumpre horário rotativo em regime de turnos, em horário distinto: Turno da Manhã - 8h00 às 16h00, Turno da Tarde - 16h00 às 00h00 e Noite das 00h00 às 08h00”.
- 1.9. “Dados os horários dos progenitores, ambos em regime rotativo de turnos, e por forma a manter uma salutar gestão familiar que permita uma base de crescimento sustentada ao menor, surge a necessidade de solicitar horário flexível e que me permita conciliar vida profissional e familiar. O meu filho encontra-se a frequentar o Centro Social Paroquial ... cujo horário de funcionamento é compatível com o período do Turno da Manhã (8h00 às 16h30). Importa salientar que a rede familiar existente não possui a disponibilidade necessária, por força dos compromissos profissionais dos mesmos, que satisfaça as necessidades do menor”.

- 1.10.** “Pelo acima descrito venho solicitar que me seja atribuído um horário flexível, cumprindo as 40 horas semanais, compreendido entre as 08h00 e as 16h30m de segunda-feira a domingo, a iniciar após término do período de amamentação, até que o meu filho complete os doze (12) anos de idade, conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho”.
- 1.11.** “Dado que, e atendendo às dinâmicas do serviço onde me encontro, constatar que a possibilidade de cumprir esta flexibilidade de horário poderá ser um entrave ao bom funcionamento do mesmo, podendo representar prejuízo para os outros enfermeiros em termos de horário e, pese embora o meu investimento académico (Pós-Graduação em Cuidados Intensivos para Enfermeiros, Curso de Pós-Licenciatura em Enfermagem de Reabilitação), além de ser um serviço no qual me revejo profissionalmente, manifesto a minha disponibilidade para, caso necessário, desempenhar funções noutra serviço/Unidade”.
- 1.12.** “Em anexo seguem os seguintes documentos”:
- 1.13.** “Comprovativo da Junta de Freguesia ..., em como o menor de idade vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.
- 1.14.** “Certidão de nascimento do menor”.
- 1.15.** Em 02/12/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.16.** “Em resposta ao seu requerimento datado de 19 de novembro de 2014 sobre o assunto em referência, rececionado por este Centro Hospitalar no dia 20 de novembro de 2014, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e pelo fundamentos expostos nos pontos 4º, 5º e 6º do seu requerimento, informamos que é intenção do Centro Hospitalar ..., EPE, recusar o seu pedido, com base nos seguintes fundamentos”.

- 1.17.** “À data solicitada, e de acordo com a Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros de maio de 2014, esta unidade deve ter como Dotações Seguras - 23 enfermeiros”.
- 1.18.** “A equipa é constituída por 23 enfermeiros (mais dois enfermeiros afetos à ambulância de Suporte Imediato de Vida) a dezembro de 2014”.
- 1.19.** “Para assegurar o normal funcionamento desta unidade a estrutura da escala de serviço para a cobertura das 24 horas é elaborado afetando - 4 enfermeiros para o turno da noite (23h30-08h30), 4 enfermeiros para o turno da manhã (08h00-16h30) e 4 enfermeiros para o turno da tarde (16h00-24h). A rotatividade de horário mensal é elaborado obedecendo a um roulement de nove (Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Descanso, Noite, Noite, Descanso) e a um roulement de sete (Manhã, Tarde, Tarde, Descanso, Noite, Noite, Descanso), esta unidade apresenta a particular característica de que a distribuição da equipa pela jornada diária de trabalho por turno é de 33,3%, colocando assim a fasquia da necessidade de afetar 66,6% aos turnos da Tarde e Noite, deixando só 33,3% para o turno da Manhã”.
- 1.20.** “Caraterização da (in)disponibilidade dos enfermeiros para efetuar a cobertura das 24 horas a dezembro de 2014”.
- 1.21.** “Uma enfermeira que amamenta com isenção de trabalho noturno e por turnos, a usufruir já de concessão de horário flexível ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 - só faz o turno da manhã de segunda a sexta-feira”.
- 1.22.** “Dois enfermeiros a beneficiar de Estatuto Trabalhador-Estudante, tendo sido atribuído flexibilidade de horário para frequência das aulas”.
- 1.23.** “Uma enfermeira com horário flexível concedido ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 - só faz o turno da manhã de segunda a domingo;”

- 1.24.** “Duas enfermeiras em Licença de Parentalidade, com ausências superiores a 90 dias e com datas de apresentação em maio e junho de 2015, sem que tenham sido substituídas”.
- 1.25.** “Duas enfermeiras que a janeiro de 2015, ao abrigo do art.º 60.º, alínea a) da Lei n.º 7/2009, são dispensadas da prestação de trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte”.
- 1.26.** “Seis enfermeiros que pelo facto de estarem afetos em 40% (dados de 2014) da sua atividade mensal à ambulância de Suporte Imediato de Vida, têm o seu horário mensal inicialmente elaborado pelo Enfº Responsável (externo a esta unidade) por este meio, o que condiciona e limita os restantes períodos livres, logo o enquadramento na escala de serviço da Unidade de Cuidados Intensivos”.
- 1.27.** “16 enfermeiros para a realização do roulement atrás mencionado”.
- 1.28.** “Nos enfermeiros em RCTFP, é necessário garantir que em cada quatro semanas, que um dia de descanso coincide com um sábado ou um domingo, de acordo com a Lei n.º 35/2014”.
- 1.29.** “É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de sete dias, de acordo com a Lei n.º 7/2009 e Lei n.º 35/2014”.
- 1.30.** “É necessário garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os enfermeiros através do contato funcional efetivo entre avaliador e avaliado pelo tempo mínimo legal exigido na Lei n.º 66-B/2007 e Portaria n.º 242/2011”.
- 1.31.** “É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas entre dois períodos de trabalho consecutivos de acordo com a legislação aqui já referida”.
- 1.32.** “É necessário garantir o direito á igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos compatibilizem a vida profissional com a vida familiar,

numa unidade em que o período de funcionamento do serviço é de 24 horas e 365 dias por ano, com uma organização de trabalho por turnos”.

- 1.33.** “Neste contexto sendo necessário como atrás demonstrado, existir no mínimo 16 enfermeiros para assegurar o normal e mínimo funcionamento do serviço e até que as condições atrás referidas se alterem não estão reunidas as condições para de acordo com o solicitado conceder o horário flexível das 08:00 às 16:30 de segunda-feira a domingo”.
- 1.34.** “São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste Centro Hospitalar, que determinam a intenção de recusa do seu pedido”.
- 1.35.** “Pelo que, nos termos e ao abrigo do n.º 2, 3 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. a decisão do Centro Hospitalar ..., EPE de pretender recusar o seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível”.
- 1.36.** “Nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pode V. Exa., querendo, apresentar, por escrito, a sua apreciação, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente carta”.
- 1.37.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.38.** “Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., a desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de Enfermeira, com o número mecanográfico ..., no serviço de Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente do Centro Hospitalar ..., na Unidade Hospitalar ..., venho por este meio comunicar que rececionei, via CTT, no dia 05/12/2014, a vossa resposta correspondente à decisão de recusa ao pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, de 20/11/2017”.

- 1.39.** “Ciente e conhecedora da realidade do serviço onde presto cuidados, sendo sensível à vossa exposição, venho reiterar total disponibilidade para mudar de Serviço/Departamento/Unidade. Manifestei inclusive atempadamente à minha chefia, enfermeiro ..., a minha disponibilidade para tal. Por certo que existirão serviços carentes de enfermeiros onde possa desempenhar as minhas funções, indo de encontro às minhas manifestas necessidades e às do Centro Hospitalar ..., enquanto entidade patronal”.
- 1.40.** “Face ao anteriormente exposto, em missiva anterior, de 20/11/2014, dado que entendo não terem sido esgotadas todas as possibilidades com vista à sua resolução, e sem alteração dos motivos apresentados, mantenho a solicitação de pedido de autorização para prestar trabalho em horário flexível, nos termos da Lei n.º 7/2009, devidamente enquadrada no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, que visa a 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”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência 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”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador 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”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.

**2.2.1.** 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”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

**2.2.3.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo as 40 horas semanais, compreendido



entre as 08h00 e as 16h30m de segunda-feira a domingo, a iniciar após o término do período de amamentação, até que o meu filho complete os doze (12) anos de idade, conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho”, manifestando total disponibilidade para, caso necessário, desempenhar funções noutra serviço/Unidade.

**2.2.4.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que “Neste contexto sendo necessário como atrás demonstrado, existir no mínimo 16 enfermeiros para assegurar o normal e mínimo funcionamento do serviço e até que as condições atrás referidas se alterem não estão reunidas as condições para de acordo com o solicitado conceder o horário flexível das 08:00 às 16:30 de segunda-feira a domingo”.

**2.2.5.** São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste Centro Hospitalar, que determinam a intenção de recusa do seu pedido”.

**2.2.6.** Sucede que, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, o que se refere ao prazo de envio do processo à CITE, previsto no n.º 5 do citado artigo 57.º, e que terminou em 15/12/2014.

**2.2.7.** Assim, nos termos da alínea c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do Código do Trabalho, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5”.

**2.2.8.** É de salientar que, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados

períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

- 2.2.9.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo/a trabalhador/a, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sem prejuízo de a mesma poder ser transferida, para um outro serviço clínico, de acordo com a disponibilidade manifestada pela trabalhadora e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigidos pela entidade empregadora.
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

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 5 DE JANEIRO DE 2015**