



PARECER N.º 237/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 593 – FH/2015

1 – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 4/5/2015, da entidade ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em documento recebido pela entidade patronal em 8/4/2015, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Na qualidade de mandatária da trabalhadora vem requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56.º, nº 1, 2 e 3 conjugado com o art.º 57º, nº 1 do Código do Trabalho, o que faz com os seguintes fundamentos e condições:*
 - 1.2.2. *A trabalhadora tem uma filha que tem atualmente dez meses, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, pretendendo exercer o direito de flexibilidade.*
 - 1.2.3. *Desta forma, a requerente vem solicitar que, nos termos do artigo 57.º do Código*



do Trabalho, lhe seja atribuída flexibilidade de horário, com início às 8 horas e limite de trabalho até às 18 horas do dia.

1.2.4. *Requer a flexibilidade enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse os 12 anos da filha.*

1.3. Por comunicação datada de 20/4/2015, de que a trabalhadora teve conhecimento em 22/4/2015, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.3.1. *A dispensa de realização de trabalho à noite e em fins de semana constitui um sério prejuízo para este ...*

1.3.2. *Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a seguinte evolução: dezembro de 2011 2008; presente data – 1787; tendo 27 trabalhadores em cedência, 9 com processos de cedência em curso e 8 aposentações previstas.*

1.3.3. *Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte: menos de 40 anos – 1183; 40 a 49 - 355; 50 a 54 - 136; 55 a 59 – 93; mais de 60 - 20.*

1.3.4. *Acresce informar que existem 70 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

1.3.5. *Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste ..., considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*



- 1.3.6. O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
- 1.3.7. Em todas as áreas supra referidas está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas o Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*
- 1.3.8. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*
- 1.3.9. 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.*
- 1.3.10. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*
- 1.3.11. 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.*
- 1.3.12. 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 ...

1.3.13. *Por outro lado, a imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo na Unidade ...*

1.3.14. *Informa-se também que para assegurar o serviço é necessário a seguinte dotação de enfermeiros: manhã – 5, tarde -5, noite – 3 nos dias úteis e de M – 4, T – 4 e N – 3 nos fins de semana; face aos constrangimentos, a requerente continua a ser indispensável para assegurar este número de enfermeiros.*

1.3.15. *Pelo exposto, no contexto atual não é possível atribuir o referido horário uma vez que o número mínimo de profissionais para assegurar os cuidados de saúde aos doentes está no limiar, qualquer situação que diminua o número anteriormente referido põe em causa a qualidade dos cuidados que são necessários, podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes internados.*

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.4.1. *A requerente pretende exercer o direito de flexibilidade em detrimento do pai;*

1.4.2. *Reitera que preenche todos os requisitos legais para que lhe seja atribuído o*



horário flexível;

- 1.4.3.** *Os argumentos utilizados para o indeferimento do horário flexível são dúbios e apenas demonstram má vontade por parte da entidade patronal em conceder um direito legalmente atribuído e constitucionalmente protegido.*

2 – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º1, 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.*
- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4.** 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;
- Declarar de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

- 2.5.** 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, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário entre as 8h e as 18h.
- 2.8.** A entidade patronal responde, dizendo que:
- 2.8.1.** *O hospital tem um número reduzido de enfermeiros na data atual, por oposição há algum tempo atrás, em que o maior número de enfermeiros permitia atender este tipo de pedidos;*
- 2.8.2.** *O serviço onde esta trabalhadora labora impõe um número mínimo de enfermeiros, por razões de qualidade e segurança, sendo 5 de manhã, 5 à tarde e 3 à noite os dias úteis e 4 de manhã, 4 à tarde e 3 à noite nos fins de semana.*



- 2.8.3.** *A requerente é indispensável para assegurar o número mínimo de enfermeiros que está no limiar do mínimo exigido.*
- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.10.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa de horário flexível requerido, em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora.
- 2.11.** Ora, no presente processo, a entidade empregadora começa por fundamentar a recusa numa razão decorrente da carência de pessoal de enfermagem. Esta justificação, em si própria, não poderá justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora requerente, porque compete à entidade patronal estabelecer a organização do serviço, elaborando os horários de trabalho tendo em conta o seu correto funcionamento, articulando-o com o direito à conciliação dos trabalhadores e trabalhadoras que nele laboram.
- 2.12.** Mas a entidade patronal acrescenta razões de organização do serviço para concluir que não é exequível atribuir o horário solicitado à trabalhadora requerente, de forma permanente, por isso ter consequências na garantia de afetação do número mínimo de enfermeiros nos turnos, tendo em conta também limitações de outro(a)s enfermeiro(a)s.



- 2.13.** O empregador deve sempre autorizar o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras para efeitos de conciliação, na medida do que é possível, compatibilizando-o com o funcionamento do serviço, salvo *razões imperiosas* que o impeçam de todo, e tendo também em conta os horários dos restantes trabalhadores.
- 2.14.** É, aliás, o que decorre do que tem sido entendimento da CITE nesta matéria, também na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».*
- 2.15.** Portanto, não pode ser aceite como justificação para a recusa do horário a impossibilidade de contratação de mais trabalhadores ou que os trabalhadores são em número inferior às necessidades. A entidade patronal deve apresentar as razões factualmente fundamentadas que, do ponto de vista organizacional, impõem a recusa daquele horário.
- 2.16.** Todavia, no caso presente, resulta da justificação apresentada pela entidade empregadora que não é possível fixar a esta trabalhadora, de forma permanente, o horário pretendido.
- 2.17.** Pelo que se considera que a entidade empregadora demonstrou que existem razões imperiosas do funcionamento do serviço para recusar o pedido da trabalhadora requerente, que decorrem do facto de esta ser indispensável para assegurar o número mínimo de trabalhadores exigido nos turnos.

2.18. Apesar disso, a entidade patronal deve elaborar, sempre que possível, os horários de trabalho do(a)s enfermeiro(a)s da Unidade ... de forma a permitir o exercício do direito à conciliação de vida profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente.

3 – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos em que é formulado pela trabalhadora ...

- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MAIO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:

A CGTP vota contra por entender que os fundamentos invocados não são considerados suficientes para justificar a recusa nos moldes em que a lei o exige. Neste sentido, entende-se que haverá sempre possibilidade de organizar o trabalho de



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

modo a que seja possível garantir o cumprimento do princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Como o cumprimento deste princípio no caso em apreço, está sempre relacionado com a proteção e o interesse da criança, o princípio da conciliação tem de ser considerado com a análise da Convenção dos Direitos da Criança. Daí as razões do nosso voto contra.