

## PARECER N.º 34/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa 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 1358 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 18.12.2014, a CITE recebeu, em mão própria, do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 13 de novembro de 2014, a trabalhadora refere, o seguinte:

*“Eu, ..., número mecanográfico ..., Enfermeira, no Serviço de Medicina ..., Piso 3, extensão ..., mãe de dois gémeos nascidos a 14 de setembro 2012 e, até ao momento a usufruir de Horário de Dispensa para Amamentação, venho por este meio, solicitar, ao abrigo dos Artigos 56 e 57 do Código de Trabalho (Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e Autorização de trabalho em regime*

*de horário flexível), horário compatível com as minhas responsabilidades familiares, das 8 horas às 16 horas (semanal), até os meus filhos completarem os 12 anos de idade.*

*Declarando sob compromisso de honra que os meus filhos, ... e ..., vivem comigo em regime de comunhão de mesa e que o meu marido não usufrui deste regime de horário.*

*Para tal, junto envio a este requerimento, fotocópias dos Cartões de Cidadão dos meus filhos bem como Declaração da Entidade Patronal do meu marido comprovativa da sua situação profissional.”*

- 1.3.** O ... demonstrou a sua intenção de recusa na atribuição de regime de trabalho em horário flexível nos termos que, sucintamente, se transcreve:

*“1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina ... e até ao momento a usufruir de horário com dispensa para amamentação solicita horário flexível, em virtude de ser mãe de dois gémeos, nascidos a 14 de setembro de 2012, com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta, propondo um horário flexível se mantenha até que os menores completem 12 anos de idade.*

*2 - A trabalhadora pretende um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira das 08:00 às 16:00 horas.*

*(...)*

*4 - Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Diretora pronunciou-se da forma seguinte:*

*Face ao exposto pela Sra. Enfermeira ... e pela Sra. Enfermeira Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções – S. Medicina ... não é possível assegurar o horário solicitado, dado que o n.º dos diferentes*

*turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos.*

*O serviço de Medicina ... é um serviço com uma lotação de 22 camas, com taxas de ocupação entre 90% a 110% e dá apoio, para além da atividade programada, ao Serviço de Urgência 24 h sobre 24 horas.*

*A equipa de enfermagem deste serviço é composta por um número de Enfermeiros que apenas permite assegurar o número mínimo de enfermeiros estabelecido para assegurar os cuidados aos doentes, e que é de 5 enfermeiros no turno da manhã, 3 no turno da tarde e 2 no turno da noite.*

*Quando algum enfermeiro se ausenta por doença ou por outro motivo, tem de haver o recurso a horas extraordinárias, o que também acontece com frequência para assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor.*

*De referir ainda que nesta equipa existem mais 3 enfermeiros que regressam de licença de maternidade e que para além do horário de amamentação podem também solicitar este tipo de horário o que inviabiliza a elaboração dos horários assegurando o referido n.º mínimo de enfermeiros principalmente nos turnos da Tarde e da Noite, bem como aos fins de semana.*

*Pelo exposto e como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido por o interesse individual da Sra. Enfermeira, apesar de toda a sua legitimidade ir colidir:*

*1.º Com os direitos dos doentes a igual tratamento/cuidados nas 24 horas diárias colocando em causa a qualidade dos cuidados que são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.*

*2.º Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, ou seja: gozo de folgas semanais, ou férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana e outros.”*

*(...)*

### *II Conclusão*

*1- A trabalhadora indica o horário pretendido.*

*2- A trabalhadora informa que o prazo previsto para usufruir do horário flexível, será até que os filhos completem 12 anos de idade.*

*3- A trabalhadora declara sob compromisso de honra que os filhos vivem com ela em comunhão de mesa e habitação.*

*4- A trabalhadora junta ao seu pedido Declaração da Entidade Patronal do marido, comprovando que o mesmo tem horário rotativo e por turnos.*

*(...)*

*7- Acresce informar que existem 96 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

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

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

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

*11- 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.*

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

13- *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.*

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

15- *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.*

16- *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 ...*

17- *Na presente data, o reduzido – para as necessidades deste ... – 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.*

*18- 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.*

*19- Face ao exposto e considerando toda a exposição do documento em anexo, como doc. n.º 2, 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.”*

- 1.4.** Da apreciação elaborada pela Trabalhadora e datada de 15 de dezembro de 2014, consta o seguinte:

*“(…)*

*Sei, que até ao momento trabalho num serviço de Internamento, com taxas de ocupação sempre elevadas, dando apoio ao serviço de Urgência 24 horas por dia, 365 dias por ano, serviço esse com situações que exigem grande entrega física e psicológica.*

*(…)*

*Enquanto mãe trabalhadora e com base nos direitos atribuídos pela Lei, requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56 e 57 do Código de Trabalho, por ser mãe de 2 filhos menores, gémeos, neste momento com 2 anos de idade, nascidos prematuros de 29 semanas e, por o meu marido desempenhar atividades profissionais com horários diversificados, conforme documento que tive oportunidade de anexar (Chefe de Cozinha num Restaurante em ...) com horário que se prolonga até horas noturnas, sendo que os meus filhos estão a necessitar do meu apoio, assistência e acompanhamento que até agora tinham sido acompanhados pela Licença de amamentação que terminara.*

*A dificuldade também se coloca porque com os turnos da tarde irão sobrepor-se aos horários noturnos do meu marido e vice-versa sendo que o horário em eu ocorre a sobreposição é incompatível com os horários da creche que acompanha os meus filhos nos dias úteis, feriados e fins de semana.*

*Sendo que a flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos em comunhão de mesa e habitação comigo, peço o horário semanal das 8h às 16h, até perfazerem os 12 anos de idade.*

*(...)*

*Em conclusão, discordo da decisão de recusa do meu pedido de flexibilidade de horário, atendendo que à legislação cujo direito a tal me atribui, que ao facto de se tratar de uma situação muito específica (...).”*

## **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*

*peçoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.2.1.** Com as referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar
- 2.3.** 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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.4.** 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”.
- 2.5.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.



**2.6.** 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”.

**2.6.1.** 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”.

**2.6.2.** 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”.

**2.7.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou

através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.8.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita “*horário compatível com as minhas responsabilidades familiares, das 8 horas às 16 horas (semanal) (...)*”.
- 2.9.** No caso em apreço, ainda que na carta enviada à CITE seja mencionado o dia 21 de novembro como o dia de apresentação do pedido efetuado pela trabalhadora, é no próprio pedido que se encontra manuscrito o dia 17 de novembro de 2014 como data em que a enfermeira chefe, ..., tomou conhecimento do solicitado pela enfermeira ...
- 2.10.** Ora, de acordo com o anteriormente exposto, tendo sido recebido o pedido no dia 17 de novembro de 2014, a entidade empregadora tinha até ao dia 09 de dezembro para responder por escrito à trabalhadora, constando, por sua vez, o dia 11 de dezembro de 2014 como data da notificação da intenção de recusa, ou seja, decorreram mais de 20 dias após a receção do requerimento.
- 2.11.** Decorrido o prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que terminou em 09.12.2014, tal implica, nos termos previstos na alínea a) do n.º 8 do referido artigo a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

- 2.12.** O efeito jurídico determinado por lei para o caso em que se verifique o não cumprimento do prazo para resposta à trabalhadora torna extemporânea a análise da fundamentação constante da intenção de recusa.
- 2.13.** Importa, contudo, referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 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 14 DE JANEIRO DE 2015**