

## PARECER N.º 36/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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 1384 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do .., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira.

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 25 de novembro de 2015, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

*Exma Sra Diretora de Enfermagem*

*..., Enfermeira, a exercer funções no ..., com o n.º mecanográfico ..., residente na Rua ..., vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

1. *A Requerente é mãe de ..., com a idade de 9 meses, nascida a 4 de fevereiro de 2014.*

2. A identificada filha integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.

3. A sua filha ... frequenta a creche que se encontra aberta de segunda a sexta- feira, entre as 8 horas e as 17.30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins de semana, conforme declaração anexa.

4. Assim, estando a referida ... dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho obrigatória seja das 8 as 12 horas, somente nos dias úteis, sendo o restante tempo de serviço distribuído entre as 12 e as 17 horas.

5. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente, completara idade de 12 anos, o que ocorrerá em 4 de fevereiro 2026.

Em anexo, segue:

- a) Declaração a que se refere a alínea a) do n. 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- b) Fotocópia do cartão de cidadão do filho ou documento identificativo.
- c) Declaração do horário de funcionamento da creche/infantário onde estão os filhos da Requerente.
- d) Declaração da Junta Freguesia a declarar que a ... vive com a mãe em comunhão de mesa e habitação.
- e) Declaração do regime de isenção de horário do pai da ...
- f) Declaração da pediatra da ... na qual é referida a amamentação.
- g) Carta com pedido de transferência.

*Aguardo decisão da Direção de Enfermagem*

*Atenciosamente, ...*

**1.3.** Foi enviado para a trabalhadora, a 15.12.2014, a resposta da entidade empregadora, recebida a 16.12.2014, nos seguintes termos:

**ASSUNTO:** *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*  
*Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário apresentado foi recusado por Despacho da Sra. Enfermeira Supervisora deste ..., de 15 de dezembro de 2014, exarado sob a N/Informação n.º 1691, cuja cópia se junta.*

*Assim, fica V. Exa. notificada querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Diretor de Recursos Humanos*

**Para:** *Diretor do Serviço de Recursos Humanos*

*Dr. ...*

**Assunto:** *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*  
*> Enf.a ...*

*1 - Enquadramento*

*1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Ortopedia, solicita horário flexível, em virtude de ser mãe, de uma menina de nove meses de idade e com os fundamentos invocados no doc. n.º 1, que se junta, propondo que o horário flexível se mantenha até que a menor complete 12 anos de idade.*

2 - A trabalhadora pretende um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho obrigatória seja entre as 08:00 e as 12:00, apenas nos dias úteis, sendo o restante tempo de serviço distribuído entre as 12:00 e 17.00 horas.

3 - A trabalhadora está vinculada a este ..., desde 10.09.2009, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 08 de maio, e 55/2014 de 25 de agosto, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

4 - Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronuncia-se da forma seguinte: Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf ..., cumpre-me informar que proponho a recusa de horário, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf Chefe. Acresce salientar que o serviço de ortopedia recebe diariamente doentes submetidos a IC provenientes de BOC, cirurgia programada, de 2ª a 6ª e os 365 dias do ano recebe os doentes provenientes de BOC - Urgência, e ainda recebe os doentes submetidos a **SIGIC** aos Sábados. Atualmente, para além dos nove elementos da equipa de enfermagem em absentismo existem cinco elementos com horário de M e ou MT, como é o caso da Sra. Enf em questão e ainda um dos quais em regime de horário flexível concedido em agosto de 2014. O horário presentemente tem uma distribuição de M-6, T-4 e N-3 durante a semana e M-5, T-4 e N-3, manifestamente insuficiente pelo que existe recurso a Horas extraordinárias para assegurar dotações mínimas.

As exigências imperiosas do Serviço de Ortopedia demonstram que a Sra. Enf. Em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M,, T, N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face às necessidades dos cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.

*Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos dos doentes e equidade dos pares na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e IV nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante quatro semanas.”;(cfr., doc. n.º 2, que se junta).*

*5 - Assim a Sra. Enfermeira Diretora emitiu o parecer seguinte: “face ao exposto pela Sra. Enf Supervisora da área ... e pela Sra Enf a Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções — S. Ortopedia — não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o n.º mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da gravidade e número dos doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos. O serviço de Ortopedia é um serviço com uma lotação de 45 camas e com taxas de Ocupação entre 90% a 100% e dá apoio, para além atividade cirúrgica programada que tem, ao Serviço de Urgência 24h sobre 24h.*

*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 2ª feira a sexta-feira de 6 no turno da manhã, 4 no turno da tarde e 3 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 5 de manhã, 4 à tarde e 3 à 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 já existem 6 enfermeiros com limitações físicas documentadas pelo Serviço de Saúde Ocupacional com atestado de longa duração, mais duas licenças de parto e 5 enfermeiras com horários que fazem exclusivamente manhãs e tardes por limitações de apoio familiar e por usufruírem horário de amamentação, como é o caso da Sra. Enfermeira ... O deferimento do seu pedido*



*impossibilita assegurar o número mínimo de enfermeiros por turnos como referido anteriormente.*

*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 irá colidir:*

**1º- 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 operados como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.***

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

**Solicito a V. Excelência que face ao parecer dado desencadeie os procedimentos devidos (cfr., doc. n.º 3, que se junta).**

6 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com **negrito** nosso: (...)  
Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — 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 — Entende-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. 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.*

4 — *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.*

5 — *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

#### *Artigo 57.º*

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

1 — *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:*
  - i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
  - ii) *No regime de trabalho a tempo parcial que não está esgotado o período máximo de duração;*



*iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*2 — 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*

*3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 — A entidade refenda no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*



*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no aº 5.*

*9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.*

*11 — Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:*

*a) O trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;*

*b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Ortopedia;*

*c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*

*d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;*

*e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;*

*f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;*

*g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;*

*h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:*

(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo

## II – Conclusão

1 - A trabalhadora não indica o horário pretendido embora mencione que a prestação de trabalho obrigatória deverá ser entre as 08:00 e as 12:00, apenas nos dias úteis, sendo o restante tempo de serviço distribuído entre as 12:00 e 17.00 horas.

2 - A trabalhadora informa que o prazo previsto para usufruir do horário flexível, será até ao ano em que a menores completa 12 anos de idade.

3 - Mais se informa que o número de Enfermeiros, no ..., apresenta a evolução seguinte:

	Número de Efetivos				Trabalhadores em Cedência	Trabalhadores com processo de cedência em curso	Aposentações Previstas
	Dez 2011	Dez 2012	Dez 2013	A presente data			
Enfermeiros	2.008	1.896	1.829	1.803	23	8	15

4 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Enfermeiros é a seguinte:

Escalão Etário	< 40	40 a 49	50 a 54	55 a 59	> 60
N.º de Enfermeiros	1.214	349	130	94	16

5 - Acresce informar que existem 95 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.

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

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

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

9 - *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.*

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

11 - *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.*

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

13 - *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.*

14 - *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 ...*

*15 - 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.*

*16 - 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.*

*17 - Face ao exposto e considerando toda exposição dos documentos em anexo, 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.  
Coordenadora da Unidade de Pessoal*

*Assunto: Parecer sobre o pedido de horário flexível/fixo de manhãs de 2 a 6 feira da Sra. Enf ... por motivos de apoio a filha de idade inferior a 12 anos  
Face ao exposto pela Sra. Enf. Supervisora da área ... e pela Sra. Enf Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções — Ortopedia, não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o nº mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da gravidade e número dos doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos.*

*O serviço de Ortopedia é um serviço com uma lotação de 45 camas e com taxas de Ocupação entre 90 a 100% e dá apoio, para além atividade cirúrgica programada que tem, ao Serviço de Urgência 24h 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 2 feira a sexta-feira de 6 no turno da manhã, 4 no turno da tarde e 3 no turno da noite; aos fins de semana, como não há atividade cirúrgica programada, os números mínimos de enfermeiros são de 5 de manhã, 4 à tarde e 3 à 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 já existem 6 enfermeiros com limitações físicas documentadas pelo Serviço de Saúde Ocupacional com atestado de longa duração, mais duas de licença de parto e 5 enfermeiras com horários que fazem exclusivamente Manhãs e tardes por limitações de apoio familiar e por usufruírem horário de amamentação, como é o caso da Sra. Enf ... O deferimento do seu pedido impossibilita assegurar o número mínimo de enfermeiros por turno como referido anteriormente. 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 irá colidir:*

**1º- 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 operados como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.**

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

*Solicito a V. Excelência que face ao parecer dado desencadeie os procedimentos devidos*

*(Enfermeira Diretora)*

*Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf. ..., cumpre-me informar que proponho a recusa de horário pretendido, com base no fundamento elaborado pela Sra. Enf. Chefe. Acresce salientar que o serviço de Ortopedia recebe diariamente doentes submetidos a IC provenientes do BOC, em cirurgia programada, de 2a a 6a e os 365 dias do ano recebe os doentes provenientes do SOC-Urgência, e ainda recebe os doentes submetidos a IC, aos sábados. Atualmente, para além dos nove elementos da equipa de enfermagem em absentismo existem cinco elementos com horário de M e/ou MT, como é o caso da Sra Enfa em questão e ainda um dos quais em regime de horário flexível concedido em agosto de 2014. O horário presentemente tem uma distribuição de M-6, T-4 e N-3 durante a semana e M5, T-4 e N-3, manifestamente insuficiente pelo que existe recurso a Horas extraordinárias para assegurar dotações mínimas.*

*As exigências imperiosas do Serviço de Ortopedia demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e P4 nos dias úteis e M, T e P4, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.*

*Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de Te N nos dias úteis e M,T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas.*

*Acresce ainda que a transferência de Serviço não pode ser equacionada por não existir no ... um serviço em que seja possível praticar o horário flexível por todas as razões anteriormente apresentadas.*

*A Enfermeira Adjunta*

*Venho por este meio dar resposta ao pedido apresentado pela Sr.<sup>a</sup> Enf. ..., relativamente ao facto de pretender horário flexível das 8h às 17h, somente em dias*



úteis.

*Na qualidade de enfermeira chefe do serviço de Ortopedia do ..., cabe-me informar o seguinte. O serviço tem uma lotação para 45 doentes, sendo necessário para uma prestação de cuidados com segurança o seguinte n.º mínimo de enfermeiros: 7 no turno manhã; 5 no turno da tarde e 4 no turno da noite de 2ª a 6ª feira. Aos fins de semana e feriados o n.º é de 6, 4, 4 respetivamente, tendo em conta que o funcionamento do Bloco operatório faz-se de 2ª a 6ª feira.*

*Atualmente encontram-se de licença de paternidade 2 enfermeiras até abril e maio; mais 6 enfermeiras de atestado, 3 das quais sem previsão de regresso. Perante todo este contexto foi proposto à Sr.ª Enf. ... fazer o horário de Manhã e Tarde, mantendo a dispensa de 2h de amamentação em dias úteis e não úteis. Neste momento não é possível satisfazer o pedido da Sr.ª Enf. ..., pois a segurança dos cuidados ao doente tem que ser mantida de uma forma contínua. ..., 4 dezembro 2014*

...

*Direção de Enfermagem*

**1.4.** Não foi feita qualquer apreciação pela trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).



- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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: (...)*
    - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*
- 2.4.** 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 trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea *a)* do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea *c)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à*

CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

**2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)”

### **III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO**

**3.1.** No caso em análise o Trabalhador solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

**3.2.** A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.

**3.2.1.** Analisando os documentos enviados pela entidade empregadora, verifica-se que há, pelo menos, 29 enfermeiros no serviço em questão, pese embora que pelo menos 7 deles não estejam a cumprir o horário pelos mais diversos motivos. Ainda assim conta-se com a prestação de pelo menos 22 enfermeiros para preencherem os turnos em sistema de rotatividade.

- 3.3. Conforme referido, a entidade empregadora 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, coisa que não acontece.
- 3.4. Ou seja, não tendo fundamentado o pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou especificado as mesmas, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável, ou em **qualquer outro motivo**.
- 3.5. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- Ora, horário pedido pela trabalhadora existe e, segundo a entidade empregadora, há trabalhadores para cobrir todos os turnos.
- 3.6. Assim, dado que nada factual foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.7. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos 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.

- 3.8.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 3.9.** O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.10.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se 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”.*
- 3.11.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do

necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

- 3.12.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.13.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam comprovar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

#### IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, 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**