



## PARECER N.º 110/CITE/2014

**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 318 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 7/4/2014, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em 10 de março de 2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *A Requerente é mãe de ..., com a idade de nove meses.*
  - 1.2.2. *O filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, e frequenta uma “ama” que se encontra disponível no horário de segunda a sexta-feira, entre as 7.00 horas e as 18 horas, encontrando-se indisponível aos feriados e fins de semana.*
  - 1.2.3. *Existem dois dias na semana, quinta e sexta-feira, em que os cuidados são assegurados pela avó materna permitindo nestes dias o horário até às 20h. Os restantes dias e horários, lamentavelmente, não podem ser assegurados por esta avó dado que embora se tenha reformado deste mesmo hospital ainda trabalha, prestando serviços domésticos não tendo, assim, mais disponibilidade.*

- 1.2.4.** *O pai constitui um apoio muito pontual uma vez que além de trabalhar das 8h às 17h30 para uma entidade empregadora é ainda prestador de serviços, o que se traduz em inexistência de horário fixo, impossibilitando assim a programação e coordenação de horários.*
- 1.2.5.** *Assim, estando o referido ..., exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 17 horas ou 20 h nos dias citados.*
- 1.3.** Por comunicação datada de 31/03/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, que dela tomou conhecimento no mesmo dia, dizendo o seguinte:
- 1.3.1.** *Analisando a comunicação apresentada concluiu-se que não é indicado o prazo previsto para a prática do presente regime de horário flexível.*
- 1.3.2.** *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e em fins de semana constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar.*
- 1.3.3.** *Mais se informa que o número de Enfermeiros deste Centro Hospitalar apresenta a evolução seguinte: 2015 em dez de 2010 e 1811 à presente data.*
- 1.3.4.** *Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste Centro Hospitalar.*
- 1.3.5.** *Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 53% eram mulheres e, destas, 67% têm idade inferior a 40 anos.*



- 1.3.6.** *O Centro Hospitalar..., 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.** *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*
- 1.3.8.** *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.*
- 1.3.9.** *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiro, por cada turno.*
- 1.3.10.** *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.*
- 1.3.11.** *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*
- 1.3.12.** *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.*



- 1.3.13.** *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 Centro Hospitalar.*
- 1.3.14.** *Na presente data, o reduzido – para as necessidades deste Centro Hospitalar – 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.*
- 1.3.15.** *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.*
- 1.3.16.** *Face ao exposto, concluiu-se pela recusa do pedido formulado.*
- 1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta no dia 31/03/2014 e apresentou apreciação escrita no mesmo dia, dizendo:
- 1.4.1.** *Atualmente está adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h-14 horas) e Tarde (14h-20 horas) de segunda-feira a domingo, em virtude de estar a amamentar, o que se afigura incompatível com as suas responsabilidades parentais, pois não há nenhuma estrutura disponível, desde amas a berçários/infantários que funcione fora dos dias úteis.*
- 1.4.2.** *Por tudo acima descrito mas também por estar sensível ao quadro de dificuldade em termos de número de enfermeiros necessários para a prestação de cuidados de qualidade, a que a entidade empregadora se refere, vem pedir que lhe seja atribuído um horário flexível, estando disponível a fazer os turnos necessários*

*para completar as 40 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 20h, mediante as necessidades do serviço com prevalência das manhãs, pelo menos de segunda a quarta-feira, ou em alternativa um horário fixo de segunda a sexta-feira em qualquer serviço do CH... (Centro Hospitalar ...) até o seu filho completar os 12 anos.*

**1.4.3.** *Dada a variedade de serviços e valências do CH... e do Hospital ... em particular entende-se que o seu pedido em nada afetará o seu bom funcionamento, acreditando na gestão adequada dos enfermeiros que são reposicionados, seja por encerramento de serviços ou pedidos de transferências ou novas contratações associada a multiplicidade de serviços e valências deste centro hospitalar.*

**1.4.4.** *Tem necessidade de um horário flexível para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, pois o seu filho de 10 meses necessita de assistência em virtude do pai estar sujeito a horários alargados e diversificados durante a semana e fins de semana.*

## **II – 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.º 1, 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;*
  - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora 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, nos termos dos n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 um *horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 17 horas ou 20 h, nos dias citados (quinta e sexta feira).*
- 2.8.** A entidade patronal respondeu dizendo que:



- 2.8.1.** *Na comunicação apresentada não é indicado o prazo previsto para a prática do presente regime de horário flexível;*
- 2.8.2.** *Apenas algumas áreas funcionam até às 20 horas, e essas 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;*
- 2.8.3.** *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;*
- 2.8.4.** *Na presente data, o reduzido número de enfermeiros determina a impossibilidade de substituição da requerente no Serviço;*
- 2.8.5.** *A imprevisibilidade das horas de entrada e saída são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas.*
- 2.9.** O artigo 57.º n.º 2 do código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora.
- 2.10.** Ora, no caso concreto do presente processo, a própria entidade empregadora afirma que todos os pedidos de horário com objetivo de conciliação eram autorizados.
- 2.11.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que *facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, impõe-se ao empregador a elaboração de horários de trabalho que dê execução a esse direito.
- 2.12.** Assim, o empregador deve sempre autorizar o horário pretendido pela trabalhadora para efeitos de conciliação na medida do que é possível,



compatibilizando-o com o funcionamento da empresa, salvo *razões imperiosas* que o impeçam, e tendo também em conta os horários dos restantes trabalhadores.

- 2.13.** 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».*
- 2.14.** 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.
- 2.15.** Por outro lado, o facto de o trabalhador não ter delimitado no tempo o período durante o qual pretende usufruir do horário não é relevante para a tomada de decisão, pois que, tal como também tem sido o entendimento da CITE, o horário será elaborado com uma previsão de vigência até que o filho perfaça 12 anos de idade, o que, evidentemente, não impede que possa ser eventualmente alterado se ocorrerem alterações das circunstâncias que justificaram ou permitiram a sua fixação.
- 2.16.** Nestes termos, considera-se que a entidade patronal não indicou os fundamentos para a não fixação do horário tal como solicitado, que possam ser considerados como razão imperiosa do funcionamento da empresa.
- 2.17.** Pelo que, em cumprimento de que é exigido pelo artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, esta intenção de recusa do horário flexível deve ser considerada ilegal.



### **III – CONCLUSÃO**

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

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora Centro Hospitalar ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE MAIO DE 2014**