



PARECER N.º 209/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 637 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11/7/2014, da entidade Centro Hospitalar ..., Hospital ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em 16 de junho de 2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *..., enfermeira neste hospital desde janeiro de 2007 com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de medicina I-C, venho por este meio solicitar a V. Exa., um regime de horário flexível. Este pedido deve-se ao facto de ser mãe de uma criança menor o ..., tendo o mesmo 27 meses e que comigo vive em comunhão de mesa e habitação.*
 - 1.2.2. *Pelo facto de o menor frequentar uma creche entre as 9h e as 18h e o pai estar impossibilitado de exercer um horário fixo devido ao tipo de serviço (...), funcionando o mesmo das 9h às 23h15 em horário rotativo, incluindo fins de semana e feriados podendo desta forma contar com o seu apoio de forma muito pontual.*



- 1.2.3.** *Presentemente o meu filho depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros devido à inexistência dos mesmos. Por este motivo, estou a solicitar a elaboração de um horário flexível até o meu filho perfazer 12 anos, baseando-se o mesmo pedido no artigo 56.º do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, de modo a prestar assistência ao menor.*
- 1.2.4.** *Assim sendo, venho requerer um horário de trabalho até às 17h para que desta forma possa ir buscar o meu filho ao infantário e que me permita também estar disponível aos fins de semana e feriados, salientando que no máximo dois dias por semana, previamente definidos poderia permanecer até às 20h no serviço, para que desta forma consiga conciliar a atividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*
- 1.2.5.** *Gostava também de aqui referir o meu empenho profissional ao longo destes 7 anos e meio na medicina I-C, na medida em que adquiri um curso de supervisão e orientação clínica de alunos de enfermagem em campos de estágio, tendo até à data orientado vários alunos de enfermagem na sua formação. Acrescento também a minha participação nas mais variadas formações em serviço e a confiança da minha chefe ao atribuir-me o cargo de chefia de equipa desde abril de 2013 até ao presente.*
- 1.3.** Por comunicação datada de 7/7/2014, 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 a trabalhadora solicita o regime de horário flexível, até a criança perfazer 12 anos de idade, e declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.*



- 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 seguinte evolução: dezembro de 2010 – 2015; data atual – 1786; tendo 26 trabalhadores em cedência, 5 com processos de cedência em curso e 31 aposentações previstas.*
- 1.3.4.** *Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte: menos de 40 anos – 1188; 40 a 49 - 347; 50 a 54 - 140; 55 a 59 - 98; mais de 60 - 13.*
- 1.3.5.** *Acresce informar que existem 70 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*
- 1.3.6.** *Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste Centro Hospitalar.*
- 1.3.7.** *Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.*
- 1.3.8.** *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.*
- 1.3.9.** *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.*
- 1.3.10.** *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*



- 1.3.11.** *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.*
- 1.3.12.** *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*
- 1.3.13.** *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.*
- 1.3.14.** *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 Centro Hospitalar.*
- 1.3.15.** *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.*



- 1.3.16.** *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.*
- 1.3.17.** *A Enfermeira Diretora informa ainda o seguinte: (...) “face ao exposto pela Sra. Enf.^a Chefe do Serviço onde a funcionária exerce funções — S. de Medicina I-C 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 de doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos. Esse número é de 4 enfermeiros de manhã; dois de tarde e dois de noite. Como é refendo pela Sra. enfermeira Chefe, já existem neste Serviço duas enfermeiras em licença de maternidade, 1 enfermeira em horário de amamentação e um enfermeiro em horário fixo por limitações físicas, restando apenas 13 enfermeiros para assegurar os turnos da Noite e Tarde, com o número mínimo possível de enfermeiros ou seja dois e para poder assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor.*
- 1.3.18.** *Mais se informa que foi equacionada a possibilidade de transferência da Sra. Enfermeira para outro serviço do ..., o qual não é possível pois a situação dos outros serviços é idêntica a esta. O Centro Hospitalar... funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano com uma elevada taxa de ocupação em internamento, apenas as áreas de ambulatório como as consultas externas, os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. As áreas referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequados tendo sido aí colocados muito 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. Pelo exposto no contexto atual não é possível, e concordando com as senhoras Enfermeira supervisora e Enfermeira Chefe do Serviço de Medicina I-C atribuir o referido horário quer neste serviço, nem em qualquer outro serviço da Organização, 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 como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, etc.”

1.4. A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta no dia 7/7/2014 e apresentou apreciação escrita no dia 10/7/2014:

1.4.1. *Comunicando a discordância face à recusa do empregador em ceder-me um horário flexível conforme dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a prestar assistência ao meu filho menor de 27 meses.*

1.4.2. *Gostaria novamente de salientar que o meu filho depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, contando com o apoio do pai de forma muito pontual pelo facto de exercer também um horário rotativo e não disponho de apoio de terceiros devido à inexistência dos mesmos.*

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 dos n.ºs 2 e 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 de trabalho até às 17h*, não incluindo fins de semana e feriados, podendo em dois dias da semana previamente definidos trabalhar até às 20h.
- 2.8.** A entidade patronal respondeu dizendo que:



- 2.9.** *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;*
- 2.10.** *O serviço onde esta trabalhadora labora impõe um número mínimo de enfermeiros, por razões de qualidade e segurança, sendo 4 na manhã, 2 à tarde e 2 à noite;*
- 2.11.** *Neste momento estão de licença de maternidade 2 enfermeiras, 1 com dispensa para amamentação e 1 enfermeiro com horário fixo por limitações físicas, restando ao serviço 13 enfermeiros para os turnos da noite e da tarde e para assegurar os períodos de férias.*
- 2.12.** *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 dêem execução a esse direito.*
- 2.13.** *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.*
- 2.14.** *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.*
- 2.15.** *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 no turno da tarde e da noite, tendo em conta também limitações de outro(a)s enfermeiro(a)s.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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».*
- 2.18.** 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.
- 2.19.** No caso presente, resulta da justificação apresentada pela entidade empregadora que não é possível fixar a esta trabalhadora, de forma permanente, o horário pretendido.
- 2.20.** Apesar disso, a entidade patronal deve elaborar, sempre que possível, os horários de trabalho do(a)s enfermeiro(a)s do serviço de Medicina I-C de forma a permitir o exercício do direito à conciliação de vida profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente.



III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela entidade empregadora Centro Hospitalar ..., 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.
- c) A CITE recomenda ainda, que seja tentada uma solução concertada entre a entidade empregadora e a trabalhadora no sentido da transferência da mesma para um posto ou local de trabalho, tão breve quanto possível, que garanta a sua conciliação entre a vida familiar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT E DA CGTP-IN