

## PARECER N.º 219/CITE/2014

**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 12.02.  
Processo n.º 648 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.07.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 20.06.2014 e rececionado em 23/06/2014, dirigido ao Diretor do Serviço de Recursos Humanos daquele Centro Hospitalar, a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., venho por este meio reformular o meu requerimento de alteração do meu horário laboral, tendo por base o artigo 57.º do Código do Trabalho, de acordo com a sugestão realizada pela CITE”.
- 1.4. “O meu processo de pedido de trabalho em regime de horário flexível foi iniciado em setembro de 2013, sendo sempre do conhecimento de

todos os meus superiores hierárquicos os motivos familiares urgentes que estão na base do mesmo”.

- 1.5. “Contudo, e porque é uma questão imperiosa para que consiga cumprir o meu trabalho com a assiduidade e pontualidade que são característicos do meu desempenho ate ao momento, de seguida irei apresentar os critérios que fundamentam o meu pedido, de acordo com o artigo 57.º do Código do Trabalho”.
  
- 1.6. “Pretendo que o meu horário em regime de turnos seja alterado para horário fixo em dias úteis, com início às 8h e termino às 16h (sendo possível consenso com o ..., caso seja encontrado uma vaga num serviço com horário de término às 20h, sempre cumprindo as 8 horas de trabalho diário), estando sempre disponível para a minha transferência para qualquer serviço do Centro Hospitalar ... Mais acrescento, que atualmente não é possível definir o prazo para o gozo deste horário, sempre sabendo quais os limites legais aplicáveis. Em anexo, entrego a 1ª página da declaração do IRS que comprova que a minha filha menor (23 meses de idade) vive comigo em comunhão de mesa”.
  
- 1.7. “Tal como é referido pela exposição apresentada pelo ..., existem serviços com o horário pretendido onde estão colocados “muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho”, contudo, “muitos” não são todos e o que eu peço é que haja uma análise cuidada e a mobilização de funcionários de acordo com as necessidades e os pedidos legalmente

documentados e aceites até à data do meu requerimento (setembro 2013) – que tem critérios rigorosos e bem definidos”.

- 1.8.** “Quando do meu primeiro requerimento não existia nenhum enfermeiro a prestar cuidados no serviço com restrição de horário, posteriormente é que se verificou essa alteração devido a uma enfermeira em horário de amamentação e um enfermeiro por doença que pertenciam ao serviço à data do meu requerimento; foram também transferidos para o nosso serviço um enfermeiro e uma enfermeira com limitações de horário posteriormente”.
- 1.9.** “Para além do acima referido, acrescento que o meu conjugue e pai da minha filha, atualmente encontra-se a desempenhar as suas funções numa entidade empregadora que implica disponibilidade para viagens constantes, a transportadora aérea ...”.
- 1.10.** Em 14/07/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.11.** “Face ao exposto Pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Supervisora da área ... e pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe do serviço onde a funcionária exerce funções – ... 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. Esse número é de 4/3 enfermeiros de manhã, três de tarde e dois de noite. Como é referido pela Sra. Enf.<sup>a</sup> Chefe já existem neste

serviço, uma enfermeira que faz manhãs para a gestão de serviço, duas enfermeiras a faltar (uma por atestado prolongado outra por licença de parto), três enfermeiros em horário de Manhãs e Tardes (2 por motivo de doença e 1 por horário de amamentação), restando apenas dez 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”.

**1.12.** “Mais se informa que foi equacionada a possibilidade de transferência da Sra. Enf.<sup>a</sup> para outro Serviço do ..., o qual não é possível pois a situação dos outros serviços é idêntica a esta o Centro Hospitalar ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, 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 adequado, tendo sido aí colocados os enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidade que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento, ou por motivos idênticos aos referidos pela Sra. Enfermeira”.

**1.13.** “De acordo com os dados do balanço Social de 2013, do total de enfermeiros do ... 83% são mulheres e destas 63% com idade inferior a 40 anos, apesar de compreender e apoiar o aumento da natalidade no país, bem como os direitos de parentalidade legais em vigor, pelo

exposto e face ao contexto atual não é possível, e concordando com as Senhoras Enfermeira Supervisora e Enfermeira Chefe do Serviço de ... 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, e que em situações extremas podem conduzir à morte”.

**1.14.** “O pedido voltará a ser equacionado logo que a situação de enfermeiros do ... o permita”.

**1.14.1.** Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador 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”.

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, 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”.

**2.2.1.** 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”.

**2.2.2.** 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”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para

início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.2.4.** Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na medida em que solicita que o seu trabalho em regime de turnos seja alterado para horário fixo em dias úteis, com início às 8h e término às 16h (sendo possível consenso com o ..., caso seja encontrado uma vaga num serviço com horário de término às 20h, sempre cumprindo as 8 horas de trabalho diário).”



- 2.2.8.** Ora, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o caráter flexível ou converta tal horário em horário rígido. De facto, no caso presente afigura-se que a trabalhadora se compromete à prática de um horário fixo, afastando assim transtornos na passagem de turnos da enfermagem.
- 2.2.9.** Nesse sentido importa apreciar se na realidade atual do Serviço de ... a existência de enfermeiros que por motivos legais não exercem a sua atividade no turno da noite, restando apenas 10 enfermeiros para assegurar o funcionamento do referido serviço, no período noturno (número mínimo de 2 enfermeiros/noite), durante sete dias da semana são motivos suficientes para fundamentar a intenção de recusa apresentada.
- 2.2.10.** Na verdade, e sem desconsiderar a alegação proferida pelo Centro Hospitalar, a ausência de explicação demonstrativa em como a falta de um elemento de entre os dez que podem garantir o normal funcionamento do Serviço de ... no período noturno comprometeria esse funcionamento, não permite à CITE avaliar se os fundamentos invocados são suficientes para justificar a intenção de recusa apresentada.
- 2.2.11.** De acordo com o que antecede, não é possível concluir que na organização atual do Serviço de ... não pode ser concedido, em absoluto, o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.2.12.** Assim, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

**2.2.13.** Cumpre ainda referir que a trabalhadora no seu pedido alega que “o meu processo de pedido de trabalho em regime de horário flexível foi iniciado em setembro de 2013, sendo sempre do conhecimento de todos os meus superiores hierárquicos os motivos familiares urgentes que estão na base do mesmo”.

**2.2.14.** Na verdade, sempre se dirá que as suas solicitações de alteração de horário não parecem ter sido enquadradas no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho, mas eram do conhecimento da entidade empregadora que não acautelou outras transferências – posteriores ao pedido da trabalhadora – de enfermeiros com problemas familiares e necessidades especiais para aquele serviço, sem primeiro encontrar uma solução já existente e real como é o caso em concreto da enfermeira ..., mãe de uma filha de 23 meses de idade.

**2.2.15.** Conforme refere a trabalhadora requerente no seu pedido “Aquando do meu primeiro requerimento não existia nenhum

enfermeiro a prestar cuidados no serviço com restrição de horário, posteriormente é que se verificou essa alteração devido a uma enfermeira em horário de amamentação e um enfermeiro por doença que pertenciam ao serviço à data do meu requerimento; foram também transferidos para o nosso serviço um enfermeiro e uma enfermeira com limitações de horário posteriormente”.

**2.2.16.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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.

**2.2.17.** Neste sentido, a CITE tem vindo a alertar para necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.

**2.2.18.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

**2.2.19.** Assim, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois o centro Hospitalar não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

**2.2.20.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**2.2.21.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

**2.2.22.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.2.23.** Por outro lado, importa repetir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

**2.2.24.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador

condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.2.25.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e logicamente esta medida permitirá à entidade Centro Hospitalar negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

**2.2.26.** Dizer ainda que, muito embora a trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, até o filho perfazer os 12 anos.

**2.2.27.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado/a pelo/a trabalhador/a, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que

determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

**2.2.28.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

**2.2.29.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.

**2.2.30.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

**2.2.31.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E. – HOSPITAL DE ..., apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o normal funcionamento do Serviço de ... no período noturno.
- 3.1.1.** Na verdade, sempre se dirá que o Centro Hospitalar ..., E.P.E., apesar de conhecer a situação da enfermeira, ora requerente, face aos seus pedidos de horário flexível, não acautelou outras transferências, posteriores à solicitação da trabalhadora, de enfermeiros com limitações de horários para aquele serviço, sem primeiro encontrar uma solução face à real e já existente necessidade como é o caso em concreto da enfermeira ..., mãe de uma filha de 23 meses de idade.
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.





GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014**