



PARECER N.º 379/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 1101 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.10.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, 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 autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 30.09.2014, a trabalhadora, que é Enfermeira, a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos, vem expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.1. *Eu, ..., Enfermeira com número mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos, venho, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, do Código de Trabalho, expor e requerer o seguinte:”*
 - 1.2.2. *“Sou mãe de uma criança menor, nomeadamente, ... de 3 meses e meio de idade, conforme documento em anexo, que vive comigo e com o meu marido, na nossa residência em ...”.*



- 1.2.3. *“Durante o meu horário de trabalho a minha filha ficará no Colégio ..., sito na zona de residência, cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira das 7h às 19h”.*
- 1.2.4. *“O meu marido é ..., exercendo funções em Lisboa com horário rotativo em dias úteis e não úteis e com imprevisibilidade diária, o que condiciona o seu horário de entrada e de saída, muitas vezes incompatível com o horário do colégio”.*
- 1.2.5. *“Quanto à possível ajuda de familiares, tanto os avós maternos como os paternos ainda se encontram no ativo, trabalhando ambos por conta própria no ramo da Agricultura, o que exige disponibilidade total. Mais ainda, residem longe de Lisboa, os avós maternos no ..., Concelho de Bombarral e os avós paternos ..., Concelho de Peniche, conforme documento em anexo”.*
- 1.2.6. *“Face às razões expostas e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a familiar, venho requerer que me seja concedido o horário de manhãs (das 8h às 16h de segunda a sexta-feira ou dias úteis) ”.*
- 1.3. Em 20.10.2013 a entidade empregadora, veio comunicar à trabalhadora, a intenção de recusa do pedido formulado, nos termos que se transcrevem:
- 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 ou à tarde constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar”.*
- 1.3.3. Para reforçar a fundamentação avançada na intenção de recusa, veio o Centro Hospitalar afirmar e demonstrar que o número de enfermeiros tem vindo a apresentar uma redução significativa, sendo que em 2010 o Centro Hospitalar contava com 2.015 enfermeiros e atualmente conta com 1.738 enfermeiros com



idade compreendida entre os 40 e 60 anos, dos quais 96 encontram-se no gozo de dispensa para amamentação.

- 1.3.4.** Refere ainda que *“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”*.
- 1.3.5.** *“Em todas as áreas suprarreferidas, 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”*.
- 1.3.6.** *“Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno”*.
- 1.3.7.** *“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”*.
- 1.3.8.** *“Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem”*.
- 1.3.9.** *“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”*.



- 1.3.10. *“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”.*
- 1.3.11. *“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”.*
- 1.3.12. *“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”.*
- 1.3.13. *“Face ao exposto e considerando toda a exposição do documento em anexo, como doc.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. Em resposta a intenção de recusa do pedido de horário flexível, em 24.10.2014 a trabalhadora apresentou a sua apreciação nos seguintes termos:
- 1.4.1. *“Eu, ..., Enfermeira a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos no Hospital ..., venho, no seguimento do meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, não deferido pela Direção de Enfermagem expor a minha situação:”*



- 1.4.2. *“Como referi na carta enviada à Sra. Enfermeira Diretora do CH... a minha filha, ..., neste momento com 5 meses de idade, reside comigo e com o meu marido, na nossa residência em ... (documento em anexo) e durante o meu horário de trabalho ficará no Colégio ..., cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta- feira das 7h às 17h com prolongamento até às 19h, conforme acrescento em anexo”.*
- 1.4.3. *“O meu marido é ..., conforme documento em anexo, exerce funções em Lisboa com horário rotativo diurno e noturno, em dias úteis e não úteis, sujeito a alterações até às 17h do dia útil anterior, o que condiciona a organização da nossa vida e de uma rotina compatível com o horário de funcionamento da creche onde a nossa filha fica sendo evidente que o meu marido não consegue ser o responsável por esta rotina”.*
- 1.4.4. *Como mencionei também na carta, não podemos contar com a ajuda de familiares, uma vez que tanto os avós maternos como os paternos ainda estão no ativo e residem longe de Lisboa, como também documentei”.*
- 1.4.5. *“Face a todas as razões expostas evidência de ser a única pessoa que pode exercer as rotinas familiares e à necessidade de conciliar a minha profissional com a pessoal venho ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 do Código de Trabalho requer que me seja concedido o horário de manhãs (das 8h às 16h de segunda a sexta-feira ou dias úteis)”.*
- 1.4.6. *“Acréscce ainda a minha total disponibilidade para mudar de serviço, se tal for necessário para atribuição deste horário”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho 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. 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”.

2.1.2. 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).

2.1.3. Da análise minuciosa dos fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pela entidade empregadora são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.



- 2.1.4.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.2.** 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”*.



- 2.3.** Na verdade, a trabalhadora requer um horário de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8:00 e as 16:00 horas e, a entidade empregadora vem referir que na elaboração do pedido, a trabalhadora não indica o prazo previsto para a prática do horário pretendido, que o pretendido horário constitui um sério prejuízo para o centro hospital e que a mesma tem vindo a registar um decréscimo de enfermeiros, acrescentando ainda que encontram-se no gozo de dispensa para amamentação 96 enfermeiros, o que torna impossível a substituição da requerente no serviço onde exerce as suas funções.
- 2.4.** É importante referir que tem sido entendimento desta Comissão que os pedidos realizados com indicação de um período mínimo, devem ser entendidos como solicitados pelo prazo máximo legal permitido, ou seja até o filho mais novo perfazer 12 anos de idade.
- 2.5.** Convém salientar, também, que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.6.** Neste sentido, e pelos motivos explanados no despacho da enfermeira Diretora, a entidade patronal demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro Hospitalar e a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, justificando, nomeadamente, que na realidade atual da Unidade de Cuidados Pós Anestésicos, existe uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E tal ocorre, por um lado, pelo fato de o departamento em causa encontrar-se a



funcionar com um número mínimo de enfermeiros, (5 no período da manhã, 5 no período da tarde e 3 no período noturno, dos quais 3 apresentam limitações físicas documentadas e com indicação para exercer a atividade laboral, exclusivamente nas manhãs) e por outro lado por demonstrarem que sempre que existam situações como doenças, faltas e férias de enfermeiros, recorre-se a horas extraordinárias, com vista a assegurar os serviços mínimos necessários aos doentes.

- 2.7. De realçar, por último, que o presente parecer não obsta a que as partes acordem, como é desejável, outra solução que satisfaça os interesses em confronto.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2. *Deve o empregador 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, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “in fine” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Voto contra no processo n.º 1101 (4.19 OT) porquanto consideramos não estar comprovado o que a entidade empregadora afirma relativamente ao número de pessoas que estão em situação idêntica à de trabalho que solicita o horário, não se considerando que exista uma demonstração cabal e objetiva de impossibilidade de concessão do horário pretendido”.