

## PARECER N.º 193/CITE/2015

**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 399 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24/03/2015, do ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira e a exercer funções no serviço de ...

1.2. Por carta datada de 13/02/2015 e recebida pela entidade patronal em 13/02/2015, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, nos termos do pedido junto ao processo remetido pela entidade empregadora.

1.3. A entidade empregadora, por decisão de 13/03/2015, notificada à trabalhadora, em 13/03/2015, indeferiu o pedido com os seguintes fundamentos:

[...]

*“...dois fundamentos legais são: 1º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); 2º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

[...]

*quanto ao 1.º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ...*

*Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de ... o qual se caracteriza por ser um Serviço que funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano e ainda por prestar cuidados clínicos e cirúrgicos, polivalentes a doentes que se encontram nas situações*

*urgente e no apoio dos emergentes.*

*Assim, apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível da requerente - em proteção do direito da parentalidade - inconsiderado o lugar próprio a reconhecer ao lado da assistência em saúde, de proteção da saúde, a que se dirige o trabalho prestado pela requerente.*

*Está em causa o direito à saúde - em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados em urgência em que a vulnerabilidade dos doentes e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si.*

*Tem-se abordado a questão quanto à colisão de direitos entre os profissionais de enfermagem, de todos efetivos e potenciais requerentes de horário flexível.*

*Mas não se tem abordado e atribuído o devido relevo à questão quanto à COLISÃO entre o direito à flexibilidade de horário por parte dos enfermeiros requerentes (do 'bloco operativo', dos 'cuidados intensivos' urgência e de outros Serviços de Ação Médica onde a situação dos doentes é mais delicada) e o direito à saúde dos doentes.*

*Basta sublinhar que no Serviço de Urgência aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente, é preciso atentar nos dados seguintes:*

*Em média, o n.º de doentes assistidos por mês é de aproximadamente 10000.*

*As patologias assistidas são todas as que correspondem aos doentes de uma urgência médico-cirúrgica polivalente e por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais:*

*O número mínimo de enfermeiros por turno, na maioria dos turnos é 13 elementos. Recorda-se que o ... labora 24 horas por dia, 365 dias por ano;*

*O período de integração requer, em média, 1 mês sujeito a avaliação (conforme protocolo de integração no serviço). Este é o tempo estimado para que os enfermeiros já licenciados em Enfermagem estejam aptos a ficarem responsáveis pelos doentes. Porém, necessitam de cinco anos de trabalho para que se possam considerar especializados nesta área.*

*Ora, à Senhora Enfa requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, plasmadas em lei,*

*não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, de os doentes serem o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.*

*[...]*

*... o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enfa requerente.*

*1. Horário de funcionamento do ... e à atividade assistencial*

*O horário de funcionamento do ... está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento.*

*No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia.*

*As jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com as leis laborais que regem a profissão, instituídas há mais de trinta anos, negociadas com os enfermeiros e comportam:*

- No Ambulatório dois turnos (Manhã 7- 14h30m e Tarde 14h- 20 horas);*
- No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h-20h30m e Noite 20h- 8h30m)*

*[...]*

*“3. Quanto ao caso em concreto*

*A Sr Enf ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário fixo entre as 8 horas e as 18 horas com isenção de horário noturno trabalho e isenção de fins de semana, o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ... e muito menos com o Serviço de ...*

*A atribuição do horário solicitado, não é possível de ser efetuada sem colocar em causa a jornada de trabalho do colega que a vem substituir sair à hora solicitada sem ser substituída implicaria sobrecarregar os outros colegas do turno, aumentando-lhes a carga de trabalho, com as consequências já bem descritas na literatura, e na comunicação social, de aumento de risco de eventos adversos que podem pôr em risco o doente e em averiguação a*

responsabilidade dos profissionais, colocando gravemente em causa a organização geral dos horários de trabalho de toda a equipa.”

[...]

“5 - Caracterização da equipa de trabalho:

O Serviço a que a Sr. Enf.a ... pertence é composto por uma equipa de setenta (73) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:

- 1 Enfermeiro em licença de Maternidade;
- 11 Enfermeiros como estatuto de trabalhador estudante.
- 4 Enfermeiros com possível dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos;
- 7 Enfermeiras com horário de amamentação. “

A caracterização da equipa evidência que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 39,7% dos enfermeiros.”

[...]

1.4. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora reiterou o pedido.

## 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.** 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*, dispendo 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, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, que inclui todos os elementos exigidos pela lei.
- 2.8.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.9.** Em resposta, tendo a entidade empregadora remetido e notificado, a trabalhadora por correio eletrónico da intenção de recusa a 13/03/2015, quando

o prazo de 20 dias se esgotou no dia 05/03/2015, conclui-se pela extemporaneidade da intenção de recusa com a cominação legal de aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.10.** Acresce que, a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE para emissão de parecer prévio, até ao dia 16/03/2015, o que não aconteceu.
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora remeteu o processo no dia 24/03/2015, importando, assim, igual cominação de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

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

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...
- 3.2.** O empregador, ..., deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como por exemplo, autorizar a efetiva mobilidade da trabalhadora e, enquanto esta não se concretizar, deve, na elaboração dos horários de trabalho, 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, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em



MINISTÉRIO DA SÓLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 15 DE ABRIL DE 2015**