

## PARECER N.º 476/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do 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 1511 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.10.2015, da direção de recursos humanos do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Apreciação de pedido de horário flexível, nos termos do disposto no Art. 57.º n.º 5 do Código de Trabalho – Enfermeira ...*

*Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e apreciação de V. Ex.as o pedido de atribuição de horário flexível da Enfermeira ...*

*Para análise, anexamos os seguintes documentos:*

*1. Apreciação apresentada pela Enfermeira face ao despacho de intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º;*

*2. Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado a 10 de setembro (com comprovação da tomada de conhecimento da requerente);*

*3. Requerimento apresentado pela enfermeira; Até à data, foi sempre pretensão do ... proporcionar aos trabalhadores, com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida familiar e a atividade profissional.*

*Assim, e no caso em apreço, o indeferimento do pedido tem por base exigências imperiosas de funcionamento deste ... e do serviço no qual a requerente desempenha funções (Cirurgia Geral no qual, por natureza, há necessidade de um acompanhamento muito próximo e especializado dos doentes aí internados).*

*Ora, é intenção do ... recusar o pedido da requerente na medida em que se encontram preenchidos, cumulativamente, os fundamentos legais supracitados, a saber:*

*1°. A entidade empregadora é um ... e, como tal, é caracterizada por uma lógica peculiar, uma vez que tem como missão fundamental a prestação de um serviço público, concretamente a prestação de cuidados de saúde, num período de 24h por dia, pelo que é imperioso dispor de funcionários, cujo período normal de trabalho coincida, cubra e assegure todo o período de funcionamento do ..., bem como a prestação das funções para as quais estes foram contratados, a todo e qualquer momento.*

*2°. O serviço em que a requerente presentemente se encontra inserida, o serviço de Cirurgia Geral do ..., detém atualmente 33 trabalhadores (ETC(40h)32) integrados na carreira da requerente. Atualmente, 4 enfermeiros detêm horários específicos, designadamente, 4 horários fixos: 3 por filhos menores de 12 anos e 1 por doença. Acrescem a este facto, 2 ausências por gravidez de alto risco. Assim, a trabalhar em regime de turnos, temos 26 enfermeiros para assegurar cuidados a 35 camas, o que manifestamente se revela insuficiente.*

*Assim, autorizando este pedido, o Serviço ficaria com 5 horários fixos no período da manhã, pelo que os colegas seriam sistematicamente sobrecarregados com turnos aos fins de semana, tardes e noites de semana.*

*Como a equipa é muito jovem, com filhos pequenos, ficará a rotina familiar destes elementos muito prejudicada com o horário referido anteriormente.*

*3º. O ... e, mais concretamente, o Serviço de Cirurgia Geral do ..., consideram a Requerente uma trabalhadora indispensável para o regular funcionamento da instituição. Acresce que, no atual quadro de contenção, definido pelas sucessivas leis do Orçamento do Estado que instituíram a regra da não contratação de profissionais, sendo todas as contratações excecionais e mediante autorização do membro do Governo da Saúde (art. 149.º em conjugação com o art. 58.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro), esta trabalhadora é presentemente insubstituível. Ainda que se considerasse a sua substituição, teria a mesma de passar o crivo da excecionalidade e de percorrer um longo e demorado processo de obtenção de autorização, ao qual acresce a duração do respetivo procedimento concursal, o que, no cômputo geral, nunca é realizável no prazo de 30 dias que o trabalhador dispõe para a antecedência com que tem de fazer a solicitação do horário.*

*Deste modo, verifica-se, primeiramente, que a concessão de horário flexível perverte as exigências imperiosas do funcionamento do hospital, que devido à sua lógica própria se encontra em funcionamento 24h/dia, sendo que as funções desempenhadas pela Requerente devem ser exercidas a todo o tempo nesse período de 24h, e, em segundo lugar, que as funções de enfermagem desempenhadas pela Requerente revelam-se imprescindíveis e indispensáveis, atendendo ao escopo da entidade empregadora, sendo a Requerente insubstituível, face ao atual regime de contenção e de contratação apenas em casos de excecionalidade, o que é dificultado pelo moroso procedimento concursal, nos casos em que a contratação se revela necessária O ... é composto por três unidades de urgência externa e por diversas áreas de internamento, diagnóstico e de consulta externa.*

*Para o funcionamento de cada uma das unidades referidas está definido um número mínimo de Enfermeiros, por cada turno.*

*Destas áreas supracitadas, apenas o ambulatório, consultas externas e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas. Sendo que estas estão dotadas de um número ajustado destes profissionais, sendo aqui colocados Enfermeiros com necessidades de adaptação do seu horário ou do tipo de trabalho, dadas as suas incapacidades para o desempenho da sua função nos serviços de internamento.*

*Por seu lado, os serviços de internamento deparam-se com especial dificuldade em assegurar a cobertura destes serviços no período da tarde e da noite, durante a semana, e aos fins de semana, agravando-se ainda mais se dermos parecer positivo aos inúmeros pedidos de horário flexível apresentados.*

*Por todo o exposto, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e aos fins de semana é, no contexto atual, suscetível de pôr em causa a prestação de cuidados de saúde a centenas de utentes que, diariamente, acorrem a este ...*

*Mais se acrescenta que a forma como estão organizados os horários destes profissionais exige o cumprimento rigoroso dos mesmos, em especial nos serviços que laboram em regime por turnos, e que são a grande maioria num hospital, como se pode calcular, sendo que cada grupo de Enfermeiros substitui o antecedente e assim sucessivamente.*

*Deste modo, e sob pena de violação dos direitos dos restantes trabalhadores e de se comprometer seriamente a prestação de cuidados aos utentes, torna-se fundamental o cumprimento do horário fixado para cada turno. Assim, solicita-se que Vossa Exa. se digne a emitir parecer no sentido do indeferimento do requerido pela trabalhadora em causa, de modo a que sejam asseguradas as exigências imperiosas do funcionamento dos serviços que, neste caso concreto, passam pela impossibilidade de substituição da trabalhadora, em causa, sendo a manutenção do seu horário em regime de turnos essencial para a adequada prestação de cuidados de saúde dos utentes deste ...”*

- 1.1.1** A entidade empregadora recebeu, em 10.09.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., na qualidade de enfermeira com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Cirurgia Geral no ..., do qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a vossa excelência a ponderação e possível aceitação de um pedido de flexibilidade de horário, sendo que o meu atual horário de trabalho (engloba as 24h de todos os dias) não é compatível com o horário da creche do meu filho.*

*O pai do meu filho e meu marido, ..., possui o mesmo regime de horário de trabalho nesta mesma instituição, exerce funções de enfermeiro no serviço de Medicina III, com o número mecanográfico ...*

*Eu sou mãe do ..., nascido a 18 de abril de 2015, que se encontra a frequentar a Escola ... com o horário de segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 19h30, o problema reside no facto desta escola encerrar impreterivelmente às 19h30, ao fim de semana e feriados.*

*O artigo 68.º da Constituição Portuguesa estabelece: “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto á sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

*O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa diz que “Todos os trabalhadores (...) têm direito á 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.”*

*Assim e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/20009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Solicito assim a flexibilidade de horário nos períodos compreendidos entre as 7h30 e as 19h30, a começar no dia 12 de outubro de 2015 (dia em que recomeço ao trabalho após a licença de maternidade) a terminar a 17 de abril de 2027. Cumprindo de igual forma o número de horas semanais que o contracto exige. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções de forma a manter o bom funcionamento do nosso prestigiado estabelecimento.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 30.09.2015, consta o seguinte:

“Considero da maior relevância a proteção que a lei concede à Parentalidade. Sabemos da importância das medidas que vêm sendo tomadas para a promoção da natalidade e proteção da criança. Face ao contexto, julgo no entanto, que a nossa Instituição (...) deve, para poder dar resposta ao plasmado na Lei, adotar políticas comuns de gestão de pessoal para que as partes (empregador e empregado) não fiquem lesadas unilateralmente.

Após análise atenta do conteúdo incerto na solicitação da Enf.<sup>a</sup> ..., informo que, como é do conhecimento da Direção de Enfermagem (DE), o serviço de Cirurgia tem neste momento concedido 3 horários flexíveis a três enfermeiros, a saber: Enf.<sup>a</sup> ..., ainda concedido ao abrigo da lei anterior n.º 7/2009. À Enf.<sup>a</sup> ... e Enf.<sup>a</sup> ... já concedidos no ano corrente, ao abrigo da atual lei. Acresce que, em horário só de manhã está ainda Enf.<sup>a</sup> ..., já em horário fixo há anos neste serviço, por ter uma indicação do médico da Saúde Ocupacional, de não dever mobilizar doentes, nem outras atividades que lhe possam causar mais danos a uma lesão no ombro esquerdo, contraída em serviço. A anterior chefia do serviço, entendeu que a Enf.<sup>a</sup> ... em horário fixo, seria mais favorável para o serviço, dado que nas manhãs de semana, há mais enfermeiros, e seria possível nesses turnos preservá-la.

Assim com 4 enfermeiros sempre de manhã, considero que este serviço não se encontra com capacidade de conceder mais um horário só de manhãs de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>



feira como é o caso, se tivermos em atenção o horário do colégio do filho da Enf.<sup>a</sup> ... A considerar 5 enfermeiros de manhã de forma fixa, os colegas seriam sistematicamente sobrecarregados com os fins-de semana e tarde e noites de semana. Como a equipa é muito jovem todos têm filhos pequenos, ficando a rotina familiar muito prejudicada com horário que já referi anteriormente. De maior relevância, analisamos que, a Enf.<sup>a</sup> Chefe para avaliar todos os enfermeiros do serviço, tem que ter contacto funcional com os mesmos com regularidade. Com um grande número de enfermeiros a fazer predominantemente tardes, noites e fins de semana, o mesmo não se verificará, podendo ocorrer processos de avaliação menos precisos e eficazes.

Face ao exposto e sempre disponível de acordo que se façam esforços consentâneos no sentido da resolução do problema, remeto à consideração superior o atrás enunciado.”

**1.1.3.** Na data de 01.10.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Na sequência do pedido efetuado por mim a 9.9.2015, cujo copia anexo, acuso que me telefonaram no dia 30.9.2015 para ir aos recursos humanos ter conhecimento do vosso parecer, cuja copia também anexo.

O vosso parecer mereceu a minha melhor atenção, diz: “atualmente não é possível conceder horário flexível diurno dado que o serviço necessita de rotação de cuidados 24h/dia e já tem 4 enfermeiras em regime de horário diurno.”

Sendo o ... um ... com três hospitais e inúmeros serviços (alguns dos quais com o horário por mim pretendido) informo que me encontro disponível para uma eventual mobilidade, no sentido de se poder compatibilizar o horário flexível ora requerido com as necessidades do serviço.

Avaliar a situação após o gozo de isenção de trabalho noturno pela licença de amamentação, não resolve o problema do fim de semana.

Sendo o meu marido também funcionário desta instituição, trabalhando também por turnos, além de que não tenho familiares próximos para dar apoio permanente ao

meu filho, a sua escola abre apenas das 7h30 às 19h30 de segunda-feira a sexta-feira (exceto feriados), não tenho senão a opção de pedir que reconsidere ou dentro do prazo que disponho para o efeito, solicito, que o processo seja remetido para a entidade competente CITE.”

**1.2.** Foi junto ao processo cópia de atestado de agregado familiar.

## **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”.

**2.3.** Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e

do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.3.1.** Ora, ambos os referidos direitos à conciliação e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde. Ambos os direitos se exercem singularmente e ambos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.
- 2.3.2.** Assim, há que gerir os recursos humanos e os serviços a prestar aos doentes, de forma a que os beneficiários do direito à conciliação entendam os limites do exercício do seu direito face àqueles que, estando dependentes da prestação de cuidados de saúde, pretendem exercer o seu direito à proteção da saúde.
- 2.4.** Na verdade, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis que indicou e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.5.** Salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, 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.

- 2.6.** No que respeita ao prazo eventualmente longo indicado pela trabalhadora, uma vez que o direito solicitado poderá ser gozado até aos 12 anos do filho, será de referir o que esta Comissão tem divulgado, e que consta do Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força 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 conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**