

PARECER N.º 465/CITE/2016

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 1503 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 8.09.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções na Unidade Materno-Fetal, conforme, sucintamente, se transcreve:

“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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

> Enf.ª ...

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. Em 9 de agosto de 2016, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc. n.º 1].*
- 2. O pedido foi submetido à consideração da Direção de Enfermagem deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º ..., de 25/08/2016, cuja cópia se anexa [Doc. n.º 2].*

3. *A trabalhadora foi notificada em conformidade e não apresentou alegação [Docs n.os 3 e 4].*
4. *Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.*
5. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*
6. *Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “(...) A equipa de enfermagem da Unidade de Materno fetal Internamento (com uma lotação de 14 camas), é composta por 11 Enfermeiras (Especialistas em Saúde Materna e Obstétrica e Enfermeiras Generalistas), uma das quais a assumir as funções de gestão do serviço, não estando prevista a existência de enfermeiras em horário fora de escala nesta equipa.*

Os pedidos para esse tipo de horário são satisfeitos, neste ou noutro Departamento, quando surge a necessidade em postos de trabalho específicos, como as Consultas ou os Blocos Operatórios, por uma questão de gestão racional de recursos humanos.

Mais acrescentamos ter entrevistado a requerente quando do regresso após ausência prolongada (de 22.04.2015 a 18.05.2016, por gravidez de risco, licença parental e parental alargada e atestado de assistência à família) tendo-lhe sido explicada a necessidade de integrar esta nova equipa para assegurar o horário de turnos (transferência a pedido, por dificuldade de adaptação a anteriores serviços).

Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os enfermeiros da equipa e do ... (o que já não acontece por força da atribuição obrigatória dos horários requeridos, com sobrecarrega dos demais enfermeiros dessas equipas, só com horários de tarde (15:30-23:00), noite (22:30- 08.30) e fins de semana e feriados).

Não nos parece razoável, do ponto de vista estratégico de recursos humanos, a atribuição de horários flexíveis a todos os profissionais que o requerem (não questionando os direitos individuais de cada trabalhador), quanto mais não fora porque estamos a falar de uma unidade hospitalar com 1087 camas de internamento, a funcionar 24h, nos 7 dias da semana, e onde são necessários enfermeiros para a prestação de cuidados, em presença, ao longo desse período, não comportando os serviços que só laboram das 08:00 às 20:00 mais enfermeiros, a não ser por vacatura de lugar.

Pelo exposto, o cenário não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado.”.

- 7. Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1783 enfermeiros, 83,5% são mulheres e, destas, 66% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*
- 8. Até à data, os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*
- 9. Com efeito, o ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*
- 10. Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*
- 11. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiro, por cada turno.*
- 12. 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.*
- 13. 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.

- 14. Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins de semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 2 elementos, por turno.*
- 15. Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente acorrem a este ..., com especial incidência para as centenas de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.*
- 16. Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*
- 17. Salienta-se, ainda, que o pedido formulado pela requerente assenta na necessidade de assegurar o bem-estar do filho menor.*
- 18. Ora e salvo o devido respeito pela organização familiar da requerente, não pode impender só sobre este ... o ónus de criar mecanismos que permitam assegurar o bem-estar dos descendentes dos seus trabalhadores, sobretudo quando está em risco a incapacidade de assegurar a integridade e vida dos seus utentes. Esse ónus impende primeiro sobre os progenitores, que também deverão encontrar mecanismos que permitam conciliar a vida pessoal com a profissional.*
- 19. Acresce ainda referir que, tendo presente o modelo de horário pretendido, 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.

20. Assim e sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado.

Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Docs. n.º 5 a 7].

Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ...”

1.1.1 Em 9.08.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Unidade Materno-Fetal, com o n.º mecanográfico ... vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de 13 MESES, nascido a 12 de junho de 2015.*
- 2. O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O seu filho, ainda não se encontra em creche por falta de vagas.*
- 4. A requerente não tem qualquer apoio familiar, visto residir em Lisboa e a família em Viseu. E o marido ... trabalha por turnos e não têm flexibilidade de horário.*
- 5. Assim, estando o referido ..., dependente dos cuidados da Requerente tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis de segunda a sexta-*

feira, no período compreendido entre as 08:00h e as 16:00h e pontualmente o mesmo horário aos fins de semana.

6. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente, ..., completar a idade de 12 anos, se estas condições se mantiverem, o que ocorrerá em 12 de junho de 2027.”*

1.1.1.1. Consta do pedido da trabalhadora o seguinte despacho:

“Tomei conhecimento e justifico a não conveniência para o serviço, uma vez que a sua adequada gestão, dada a especificidade desta Especialidade e as suas reais necessidades, não inclui postos de trabalho fixos para Enfermeiros Generalista.

Facilito a transferência se for considerada, por permuta com outro Enfermeiro Generalista para horário por turnos.

À consideração superior,

05 de agosto de 2016

(...)

Enf. Chefe”

1.1.2 Em 29.08.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme, sucintamente, se transcreve:

“Exma. Senhora

Enf.^a ...

Serviço de Obstetrícia/Obstetrícia: Unidade de Medicina Materno-Fetal

Comunicação n.º ...

2016/08/29

Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Em referência ao assunto em epígrafe, comunico a V. Exa. que o pedido de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Supervisora deste ..., ..., de 26 de agosto de 2016, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.

Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

(...)

Junta: um (1) documento”

1.1.2.1. Da Informação n.º ..., consta o que sucintamente se transcreve:

“Para: Diretora do Serviço de Recursos Humanos

(...)

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

> Enf.ª ...

I - Enquadramento

1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções na Unidade Materno-Fetal, vem solicitar horário flexível, para poder acompanhar e dar apoio ao seu filho menor de 13 meses de idade, e com os fundamentos invocados nos docs. n.os 1 e 2, que se juntam.

2 - Mais requer que o horário de trabalho” (...) se compreenda nos dias úteis de segunda a sexta-feira, no período compreendido entre as 08:00h e as 16.00h e pontualmente o mesmo horário aos fins de semana.”.

3 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ... mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

4 - Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Supervisora, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “(...) A equipa de enfermagem da Unidade de Materno fetal Internamento (com uma lotação de 14 camas), é composta por 11 Enfermeiras (Especialistas em Saúde Materna e Obstétrica e Enfermeiras Generalistas), uma das quais a assumir as funções de gestão do serviço, não estando prevista a existência de enfermeiras em horário fora de escala nesta equipa.

Os pedidos para esse tipo de horário são satisfeitos, neste ou noutro Departamento, quando surge a necessidade em postos de trabalho específicos, como as Consultas ou os Blocos Operatórios, por uma questão de gestão racional de recursos humanos.

Mais acrescentamos ter entrevistado a requerente quando do regresso após ausência prolongada (de 22.04.2015 a 18.05.2016, por gravidez de risco,

licença parental e parental alargada e atestado de assistência à família) tendo-lhe sido explicada a necessidade de integrar esta nova equipa para assegurar o horário de turnos (transferência a pedido, por dificuldade de adaptação a anteriores serviços).

Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os enfermeiros da equipa e do ... (o que já não acontece por força da atribuição obrigatória dos horários requeridos, com sobrecarrega dos demais enfermeiros dessas equipas, só com horários de tarde (15:30-23:00), noite (22:30- 08:30) e fins de semana e feriados).

Não nos parece razoável, do ponto de vista estratégico de recursos humanos, a atribuição de horários flexíveis a todos os profissionais que o requerem (não questionando os direitos individuais de cada trabalhador), quanto mais não fora porque estamos a falar de uma unidade hospitalar com 1087 camas de internamento, a funcionar 24h, nos 7 dias da semana, e onde são necessários enfermeiros para a prestação de cuidados, em presença, ao longo desse período, não comportando os serviços que só laboram das 08:00 às 20:00 mais enfermeiros, a não ser por vacatura de lugar.

Pelo exposto, o cenário não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado.”(Doc.s n.ºs 3 e 4).

(...)

6-Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

- a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;*
- b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento da Unidade de Materno Fetal;*
- c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

(...)

II – Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa o horário de trabalho que pretende praticar;

2 - A trabalhadora informa até quando pretende usufruir deste regime de horário, ou seja até 12 de junho de 2027;

3 - A trabalhadora declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação;

4 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins de semana constitui um sério prejuízo para este ...

5 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte: (...)

6 - Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte: (...)

7 - Acresce informar que existem 74 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.

8 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.

9 - O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.

10 - Em todas as áreas supra referidas, 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.

11 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.

12 - 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.

13 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.

14 - 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.

15 - 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 ...

16 - Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

A Coordenadora da Unidade de Pessoal”

1.1.2.2. Consta da Informação n.º 1309/16/UP-CM, o seguinte despacho manuscrito:

“Com base nos fundamentos apresentados reitero a decisão de indeferir o pedido.

(...)

Enf.ª Supervisora

26/08/2016”

1.1.2.3. Constam do processo dois documentos que se transcrevem:

“Exma. Senhora

Enfermeira Diretora

(...)

2016/08/10

*ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
> Enf.ª ...*

*Em referência ao assunto em epígrafe, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie
sobre o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora acima
identificada.*

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora do Serviço de Recursos Humanos

(...)

TC do pedido.

*Face ao elevado número de pedidos de horário flexível por parte das Enfermeiras
do ..., e não questionando os argumentos utilizados, informamos não ser possível
satisfazer de imediato o pretendido, ficando a requerente a aguardar oportunidade
de afetação noutra serviço onde o horário pretendido possa ser praticado.*

11 de agosto de 2016

(...)

Enfermeira Supervisora”

“Exma. Sra. Enf.ª Diretora,

Assunto: Pedido de horário flexível apresentado pela Enf.ª ...

A equipa de enfermagem da Unidade de Materno Fetal, Internamento (com uma lotação de 14 camas), é composta por 11 Enfermeiras (Especialistas em Saúde Materna e Obstétrica e Enfermeiras Generalistas), uma das quais a assumir as funções de gestão do serviço, não estando prevista a existência de enfermeiras em horário fora de escala nesta equipa.

Os pedidos para esse tipo de horário são satisfeitos, neste ou noutro Departamento, quando surge a necessidade em postos de trabalho específicos, como as Consultas ou os Blocos Operatórios, por uma questão de gestão racional de recursos humanos.

Mais acrescentamos ter entrevistado a requerente quando do regresso após ausência prolongada (de 22.04.2015 a 18.05.2016, por gravidez de risco, licença parental e parental alargada e atestado de assistência à família), tendo-lhe sido explicada a necessidade de integrar esta nova equipa para assegurar o horário de turnos (transferência a pedido, por dificuldade de adaptação a anteriores serviços).

Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os enfermeiros da equipa e do ... (o que já não acontece por força da atribuição obrigatória dos horários requeridos, com sobrecarrega dos demais enfermeiros dessas equipas, só com horários de tarde (15:30-23:00), noite (22:30-08:30) e fins de semana e feriados).

Não nos parece razoável, do ponto de vista estratégico de recursos humanos, a atribuição de horários flexíveis a todos os profissionais que o requerem (não questionando os direitos individuais de cada trabalhador), quanto mais não fora porque estamos a falar de uma unidade hospitalar com 1087 camas de internamento, a funcionar 24h, nos 7 dias da semana, e onde são necessários enfermeiros para a prestação de cuidados, em presença, ao longo desse período, não comportando os serviços que só laboram das 08:00 às 20:00 mais enfermeiros, a não ser por vacatura de lugar.

Pelo exposto, o cenário não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado.

À consideração superior.

22 de agosto de 2016”

“Com base nos fundamentos apresentados pela Sr.^a Enf.^a Adjunta ... não é possível deferir o pedido.

(...)

Enf.^a Supervisora

22/08/2016”

- 1.1.3.** De acordo com a indicação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Assento de nascimento; mapa de horários de trabalho referentes a maio, junho e julho de 2016 e comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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 à 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** 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 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho com 13 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, “cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis de segunda a sexta-feira, no período compreendido

entre as 08:00h e as 16:00h e pontualmente o mesmo horário aos fins de semana.", até 12 de junho de 2027.

- 2.10.** A entidade empregadora tem intenção de recusar o solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, alegando para o efeito que a equipa de enfermagem da Unidade Materno-Fetal Internamento é composta por 11 enfermeiras que asseguram os cuidados a 14 camas.
- 2.11.** De acordo com a entidade empregadora não estão previstos horários fora de escala nesta equipa. Assim, *"Por força da atribuição obrigatória dos horários, com [sobrecarga] dos demais enfermeiros dessa equipas, só com horários de tarde (15:30-23:00), noite (22:30-8:30) e fins de semana e feriados"* já não impera o princípio da igualdade de oportunidades entre todos os elementos da equipa.
- 2.12.** A entidade empregadora alegou, ainda, que os serviços que funcionam entre as 8.00h e as 20.00h já não comportam mais enfermeiros/as.
- 2.13.** De acordo com a intenção de recusa: *"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."*
- 2.14.** Na sequência da factualidade descrita, a entidade empregadora veio referir que: *"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 ...".

- 2.15.** Quanto ao pedido agora formulado, e nos termos do despacho da Enfermeira Supervisora, de 11.08.2016 "*Face ao elevado número de pedidos de horário flexível por parte das Enfermeiras do ..., e não questionando os argumentos utilizados, informamos não ser possível satisfazer de imediato o pretendido, ficando a requerente a aguardar oportunidade de afetação noutra serviço onde o horário pretendido possa ser praticado.*".
- 2.16.** De acordo com o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.17.** Alegando a entidade empregadora que não estão previstos horários fora da escala da equipa, tendo estes que ser rígidos em regime rotativo, juntou os mapas de horários de trabalho referentes aos meses de maio, junho e julho de 2016 do "Int. Obstetrícia - U.M. Materno Fetal", nos quais está referenciado o horário M2 Manhã (08:00 - 16:00), cuja atribuição se afigura regular no caso de quatro enfermeiras, uma das quais em amamentação, duas pertencentes à equipa de gestão e uma enfermeira generalista.
- 2.18.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de

trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.19.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.20.** No caso em análise, a entidade empregadora referiu a não razoabilidade, do ponto de vista estratégico de recursos humanos, na atribuição de horários flexíveis aos/às profissionais que os requerem, não existindo vagas nos serviços com horário entre as 8.00h e as 20.00h.
- 2.21.** Ora, tais afirmações não são suscetíveis de fundamentar exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamentar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, dado que os argumentos invocados não demonstram em que

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

medida, no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, a concessão do horário flexível provocaria um incorreto funcionamento por impossibilidade legal ou contratual de garantir o número necessário de elementos em cada turno.

- 2.22.** De facto, a entidade empregadora não explicou a razão de existirem horários atribuídos, com regularidade, na amplitude solicitada pela trabalhadora requerente e a razão pela qual não seria possível atribuir, neste caso concreto, o que é requerido.
- 2.23.** Atendendo a que, no despacho da Enfermeira Supervisora de 11.08.2016, é mencionado que existe um *"elevado número de pedidos de horário flexível por parte das Enfermeiras do ..."*, cumpre esclarecer que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*⁴.
- 2.24.** De facto, a CITE tem considerado que: *"2. 16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação*

⁴ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

*positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.*⁵.

- 2.25.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual e, nesse sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.26.** Importa, pois, que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 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 estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.
- 2.27.** Por último, e considerando o prazo durante o qual a trabalhadora pretende usufruir deste horário, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“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

Face ao exposto, a CITE delibera:

⁵ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram invocados argumentos que demonstrem em que medida, no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, a concessão do horário flexível provocaria um incorreto funcionamento por impossibilidade legal ou contratual de garantir o número necessário de elementos em cada turno.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.