

## PARECER N.º 646/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 2063 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 4.11.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Hospital Dia Polivalente de Adultos, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Exposição da trabalhadora ..., Enfermeira no Serviço de Hospital Dia Polivalente de Adultos — Horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Ao abrigo da norma do artº 57º do Código do Trabalho, pela presente se remete o processo relativo ao pedido de horário flexível da Sra. Enfa. ..., que inclui o pedido inicial, a intenção de recusa do ... e comunicação à própria, bem como a apreciação da trabalhadora.*

*Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional, apresentamos os melhores cumprimentos.”*

1.1.1 Em 27.10.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., com o número mecanográfico ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Hospital de Dia Polivalente, mãe de ..., nascido a 28/01/2013 e de ..., nascida a*

*12/11/2015, vem por este meio requerer que lhe seja autorizado trabalhar em regime de horário flexível, com base no disposto artigo 56 da Lei 7 de 12 de fevereiro de 2009.*

*O solicitado visa permitir o melhor acompanhamento dos filhos menores, sendo o horário pretendido entre as 8:00 e as 18:00 (de segunda a sexta feira), a iniciar o exercício do mesmo a 1 de dezembro de 2016 e com termo previsto a 12 de novembro de 2028.*

*O pai, ..., também funcionário desta instituição, com o número mecanográfico ..., Enfermeiro, encontra-se inserido num regime de trabalho por turnos (incluindo fins de semana e feriados), e como tal não pode garantir esse acompanhamento.*

*Em anexo envio:*

- Cópia do cartão de cidadão e registo dos dois descendentes;*
- Atestado de Agregado Familiar (Declaração de comunhão de mesa e habitação).*

*Agradeço antecipadamente a atenção de V. Exa., apresentando os meus melhores cumprimentos.*

*Pede deferimento,”*

*“S.G.R. Humanos*

*Informação:*

*Nos termos do artº 56º do Código do Trabalho, em anexo, o trabalhador com responsabilidades familiares, pode pedir o regime de horário flexível. A requerente reúne os requisitos para lhe poder ser atribuído o solicitado e instruiu o pedido com a documentação prevista no artº 57º para o efeito.*

*28/10/2016”*

- 1.1.2** Em 16.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“De: ... <...@...>*

*Enviado: quarta-feira, 16 de novembro de 2016 15:55*

*Para: ‘...@...’*

*Assunto: Pedido de horário flexível*

*Anexos: 9584 - Decisão de Recusa.pdf*

*Boa tarde Sra. Enf.<sup>a</sup> ...,*

*Na sequência do pedido de horário flexível, com o registo ..., anexa-se a decisão de recusa acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.”*

*“Exma. Senhora*

*Enf.<sup>a</sup> ...*

*Assunto: Exposição da trabalhadora ... (do Serviço Hospital Dia Polivalente de Adultos - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Em cumprimento do n.º 3 do artigo 57º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., a decisão de autorizar o horário flexível nos termos das jornadas de trabalho praticados no Serviço.*

*Pedido: a trabalhadora, Enf.<sup>a</sup> ... do Hospital de Dia Polivalente de Adultos, do ... vem requerer «horário flexível» nos apontados termos legais.*

*Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de filhos menores, e onde o outro progenitor é também trabalhador (Enfermeiro) do ... a exercer funções em regime de turnos rotativos.*

*O Serviço de Hospital de Dia Polivalente a que a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... pertence é composto por uma equipa de apenas 15 enfermeiros mais uma enfermeira com funções de chefia que têm que assegurar o funcionamento do serviço de segunda a sexta feira das 8-20 horas, as férias, formação e as folgas da equipa. Destes elementos da equipa temos uma enfermeira que só faz manhãs e que trabalha no serviço apenas 18 horas semanais, temos 1 enfermeira de Licença de parentalidade e mais duas enfermeiras que apenas trabalham 18 horas no serviço e as restantes horas desempenham outra atividade no serviço na qualidade e mais 5 enfermeiras com filhos em idade inferior a 12 anos, todos estes profissionais foram colocados neste serviço porque têm impedimentos pessoais (familiares ou de saúde), já autorizados*

*que não lhes permite trabalhar num serviço de internamento com trabalho noturno e ou fim de semana.*

*Apresenta-se como fundamento o seguinte:*

- *Existe a necessidade de garantir uma escala que assegure o funcionamento do serviço 12 horas dia. O Serviço executa uma média de 70 tratamentos dia. No turno da tarde os tratamentos iniciam-se às 14.30 e depois voltamos a ter nova entrada de doentes às 16.30, 17 e 18 horas.*
- *A Enfermeira ... tem que realizar 40 semanais entre segunda e sexta feira. As jornadas de trabalho em vigor no serviço: Manhã 8 -14.30 e Tardes - 14-20 horas. O horário deste serviço já é considerado horário flexível e um dos melhores do ..., sendo um horário compatível com o acompanhamento de filhos menores e com o progenitor que tem um regime por turnos na mesma Instituição.*
- *Entenda-se por jornadas de trabalho que existe uma equipa que entra às 8h até às 14.30h, turno da manhã. Às 14h entra nova equipa para substituir a da manhã que termina às 20h (turno da tarde).*
- *O número mínimo de enfermeiros por turno é de 8 enfermeiros distribuídos pelo turno da manhã e 4 enfermeiros no turno da tarde.*
- *Se for autorizado à Enf.<sup>a</sup> ... realizar o horário das 8h-18h o serviço não poderá assegurar o tratamento dos doentes oncológicos atendidos no serviço e cujo tratamentos não podem ser adiados.*
- *Dado o número crescente de doentes não é possível agendar o tratamento destes doentes num outro dia pois não há capacidade instalada para o fazer (cadeirões / camas), neste Serviço nem em qualquer outro, uma vez que se trata de sessões de Hospital de Dia.*
- *O serviço terá mesmo que encerrar esse posto de trabalho após as 18h porque: as leis laborais não permitem recrutar um Enfermeiro para realizar só duas horas de trabalho e porque os 3 enfermeiros que ficam no turno são insuficientes (já têm outros doentes a seu cargo, tratamentos oncológicos) para assumir a responsabilidade de mais doentes ultrapassando assim o rácio / enfermeiro determinado pelas leis que regem a profissão.*

*Se for autorizado, numa relação de justiça equitativa não podem todos os horários de trabalho concentrar-se no turno da manhã, este terá de ser rotativo porque todos os trabalhadores do serviço têm condicionantes familiares e ou de doença, como já foi referido e, por isso é que estão colocados nesse Serviço.*

*Perante o exposto, na relação de justiça equitativa com os impedimentos da restante equipa, e para não encerrar um posto de trabalho das 18h às 20h que tanto é necessário para o tratamento destes doentes oncológicos o ..., pode na sua opinião, autorizar este horário flexível de acordo com as jornadas de trabalho em vigor no Serviço: Manhã 8h — 14.30h e Tarde 14h — 20h, porque só assim a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ... poderá realizar as suas 40h de trabalho semanal de acordo com o seu contrato de trabalho. O ... também decide assim porque, o seu marido, é funcionário desta Instituição e como sempre é-lhe permitido trocar o seu horário de trabalho para o conciliar com o da esposa para dar resposta ao apoio familiar. Fica a interessada notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do nº 4 artº 57º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa.”*

**1.1.3** Em 23.11.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*“Assunto: Apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa do ... ao seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho.*

*..., com a categoria de Enfermeira, nº mecanográfico ..., residente na Rua ..., notificada da intenção de recusa, venho nos termos do artigo 57º n.º 4 do Código de Trabalho apresentar a presente apreciação.*

*- Quando referiram as jornadas de trabalho, mencionaram que no serviço em questão, se praticava os horários, das 8:00 — 14:30 (manhã) e 14:00 — 20:00 (tarde), assim sendo o meu pedido era absolutamente prescindível.*

*- Os horários praticados no serviço de Hospital de Dia Polivalente, em vigor, até à data são: 8:00 - 15:00 (manhã); 8:00 - 16:00 (dois elementos que prolongam mais uma hora, diariamente) e 13:00 - 20:00 (tarde) assim, reforço o meu pedido, com o devido cuidado e rigor para com todos os elementos de chefia, colegas e utentes*

*do serviço, e solicito o horário flexível, sendo esta uma primeira situação no Hospital de Dia, que julgo, ser exequível. Cumprindo assim, as 40 horas semanais do meu Contrato Individual de Trabalho, e não colocando em risco a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados ao doente oncológico.*

*- Em conformidade com o artigo 56º do Código de Trabalho, solicito o horário flexível, em virtude de ser mãe de duas crianças menores de doze anos, ..., nascido a 28 de janeiro de 2013 e de ..., nascida a 12 de novembro de 2015, para poder acompanhar e apoiar os filhos, a começar a 1 de dezembro de 2016 e com termo previsto a 12 de novembro de 2028.*

*- Saliento e reforço a falta de familiares para apoiar em situações diárias com os filhos menores, daí o meu pedido encarecido a Vossa excelência e a atenção com o mesmo, mencionando uma vez mais, que o meu marido, pai dos filhos menores, também é enfermeiro na mesma instituição e trabalha num regime de trabalho por turnos, incluindo fins de semana e feriados.*

*- Quando alegam, que a instituição tudo faz para coincidir as necessidades de acompanhamento familiar, sabe que tal afirmação não corresponde à verdade, pois nunca foi realizado um esforço pela Entidade Patronal para fazer coincidir férias ou horários.*

*- Ainda que fosse exequível pela Entidade Patronal garantir turnos alternados entre mim e o meu marido, isso faria com nunca pudéssemos estar ambos com os filhos e, conseqüentemente, um com o outro. A questão prende-se fundamentalmente com o facto de coincidirem dias em que ambos saímos às 20:00 e 20:30 e que não temos nenhum familiar que nos possa ajudar nesse sentido.*

*- Anteriormente a este requerimento, fiz um pedido de transferência de serviço, para a Consulta Externa, serviço onde iniciei funções no ..., onde poderia realizar um horário compatível com a minha solicitação, mas julgando ser mais complicado de me facultarem o mesmo, venho por este meio pedir encarecidamente que não me julguem em vão, e me consigam uma solução viável no meu serviço, não pondo em causa, de forma alguma, o bom funcionamento do mesmo. Fico também recetiva a novas soluções.*

- 1.2. Constanam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Atestado de Agregado Familiar; Cópia de Assento de Nascimento e respetivo certificado; Cópia de Cartão de Cidadão; Cópia de legislação.
- 1.3. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora juntou ao processo em 7.12.2016, o mapa de horários de trabalho: “Hospital Dia ENF”, referente ao mês de dezembro de 2016.

## 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.<sup>1</sup>

**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:

- 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.

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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 duas crianças com 3 anos de idade e com 1 ano de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“entre as 8:00 e as 18:00 (de segunda a sexta feira), (...) com termo previsto a 12 novembro de 2028.”*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foram alegados pela entidade empregadora, essencialmente, as seguintes exigências imperiosas do Serviço de Hospital de Dia Polivalente:

- “- O Serviço de Hospital de Dia Polivalente (...) é composto por uma equipa de apenas 15 enfermeiros mais uma enfermeira com funções de chefia que têm que assegurar o funcionamento do serviço de segunda a sexta feira das 8-20 horas, as férias, formação e as folgas da equipa.”;*
- “Destes elementos da equipa temos uma enfermeira que só faz manhãs e que trabalha no serviço apenas 18 horas semanais,”;*
- “temos 1 enfermeira de Licença de parentalidade”;*
- “e mais duas enfermeiras que apenas trabalham 18 horas no serviço e as restantes horas desempenham outra atividade no serviço na qualidade”;*
- “e mais 5 enfermeiras com filhos em idade inferior a 12 anos,”;*
- “Existe a necessidade de garantir uma escala que assegure o funcionamento do serviço 12 horas dia.”;*
- “O Serviço executa uma média de 70 tratamentos dia.”;*
- “No turno da tarde os tratamentos iniciam-se às 14.30 e depois voltamos a ter nova entrada de doentes às 16.30, 17 e 18 horas.”;*
- “A Enfermeira ... tem que realizar 40 semanais entre segunda e sexta feira.”;*
- “As jornadas de trabalho em vigor no serviço: Manhã 8 -14.30 e Tardes - 14-20 horas.”;*
- “O horário deste serviço já é considerado horário flexível e um dos melhores do ..., sendo um horário compatível com o acompanhamento de filhos menores e com o progenitor que tem um regime por turnos na mesma Instituição.”;*
- “Entenda-se por jornadas de trabalho que existe uma equipa que entra às 8h até às 14.30h, turno da manhã.”;*
- “Às 14h entra nova equipa para substituir a da manhã que termina às 20h (turno da tarde).”;*
- “O número mínimo de enfermeiros por turno é de 8 enfermeiros distribuídos pelo turno da manhã e 4 enfermeiros no turno da tarde.”;*
- “Se for autorizado à Enf.<sup>a</sup> ... realizar o horário das 8h-18h o serviço não poderá assegurar o tratamento dos doentes oncológicos atendidos no serviço e cujo tratamentos não podem ser adiados.”;*

-“Dado o número crescente de doentes não é possível agendar o tratamento destes doentes num outro dia pois não há capacidade instalada para o fazer (cadeirões / camas), neste Serviço nem em qualquer outro, uma vez que se trata de sessões de Hospital de Dia.”;

-“O serviço terá mesmo que encerrar esse posto de trabalho após as 18h porque: as leis laborais não permitem recrutar um Enfermeiro para realizar só duas horas de trabalho e porque os 3 enfermeiros que ficam no turno são insuficientes (já têm outros doentes a seu cargo, tratamentos oncológicos) para assumir a responsabilidade de mais doentes ultrapassando assim o rácio / enfermeiro determinado pelas leis que regem a profissão.”;

-“Se for autorizado, numa relação de justiça equitativa não podem todos os horários de trabalho concentrar-se no turno da manhã, este terá de ser rotativo porque todos os trabalhadores do serviço têm condicionantes familiares e ou de doença, como já foi referido e, por isso é que estão colocados nesse Serviço.”;

-“Perante o exposto, na relação de justiça equitativa com os impedimentos da restante equipa, e para não encerrar um posto de trabalho das 18h às 20h que tanto é necessário para o tratamento destes doentes oncológicos o ... pode, na sua opinião, autorizar este horário flexível de acordo com as jornadas de trabalho em vigor no Serviço: Manhã 8h — 14.30h e Tarde 14h — 20h, porque só assim a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ... poderá realizar as suas 40h de trabalho semanal de acordo com o seu contrato de trabalho.”.

**2.11.** A trabalhadora apreciou os fundamentos da intenção de recusa referindo, essencialmente, que: “- Os horários praticados no serviço de Hospital de Dia Polivalente, em vigor, até à data são: 8:00-15:00 (manhã); 8:00-16:00 (dois elementos que prolongam mais uma hora, diariamente) e 13:00-20:00 (tarde)”.

**2.12.** A CITE tem entendido interpretar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser clarificado e demonstrado pelo empregador no sentido de esclarecer 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa/serviço ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.13.** Na verdade, o exercício de outros direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.14.** Assim, e da análise do mapa de horários junto ao processo verifica-se que o Serviço de Hospital de Dia conta com 16 trabalhadoras, das quais uma está afeta à gestão e outra é especialista.
- 2.15.** Do referido mapa constam, enquadráveis na amplitude indicada no pedido da trabalhadora (8h-18h), quatro horários com uma amplitude igual ou superior a 8h/dia de trabalho: **DM:** Dia-M-08:30-16:30; **ME:** Manhã-E-08:00-16:00; **MG:** Manhã-G-08:00-17:00 e **DF:** Dia-F- 08:00-18:00.
- 2.16.** A atribuição dos referidos horários não é constante e pode oscilar entre duas a cinco atribuições/dia.
- 2.17.** De acordo com o manuscrito no mapa de horários remetido à CITE e que se transcreve: “*T6-13-20H (Foi assumido pela gestão e Enfos e pelo excesso de doentes que nos turnos da tarde 14-20, as Enfermeiras entram 13h)*  
*ME-8-16H (ficam 2 pessoas por dia uma em cada ala pelo excesso de ciclos e porque a farmácia fecha 16H e coincide com o excesso de entradas e saídas de*

*doentes.), ficando apenas 4 enfermeiros até 20H (2 em cada Ala) e não 6 Enf  
As outras siglas de saída 16 e 17H terá a ver com horários amamentação. (ou  
entram 1 hora mais tarde e saem 1 hora mais cedo ou saem 2 horas mais cedo,  
uma vez que são 3 Enf em horário de amamentação.”.*

- 2.18.** Na verdade, atendendo ao alegado pelo empregador e ao demonstrado no mapa de horários de trabalho não se conclui que a organização dos tempos de trabalho tenha de respeitar, unicamente, os turnos 8.00h-14.30h e 14.00h-20.00h de segunda a sexta-feira, uma vez que existem enfermeiras a quem são atribuídos turnos entre as 8.00h e as 18.00h, com amplitudes de trabalho iguais ou superiores a 8h/dia, não se estabelecendo uma relação direta e justificada entre estas atribuições e os horários alegadamente existente e essenciais ao funcionamento do serviço, designadamente, entre as enfermeiras que têm uma carga horária de 18 horas e o turno em que cumprem esta carga horária.
- 2.19.** É igualmente verificável que não são atribuídos horários aos fins de semana e os horários considerados como essenciais ao normal funcionamento do serviço têm, cada um, uma amplitude de 6h a 6.30h/dia, implicando para a trabalhadora requerente a impossibilidade de realizar o seu trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, apenas num desses turnos, e cumprir o seu período normal de trabalho semanal.
- 2.20.** Por outro lado, no presente processo resulta esclarecido que existindo entrada de doentes às 16.30, 17.00h e 18.00h, os seus tratamentos terão de ser devidamente acautelados e garantida a existência dos alegados 4 enfermeiros no turno da tarde, que terminam funções após as 18.00h. E, naturalmente, que não sendo possível reagendar os tratamentos dos doentes por falta de cadeirões /camas o funcionamento do serviço até às 20h, nos termos indicados pela entidade empregadora, é essencial para o seu normal funcionamento.

- 2.21.** Pese embora a supra referida exigência imperiosa do funcionamento do Serviço de Hospital de Dia Polivalente não resultou esclarecido no processo qual a exata organização dos tempos de trabalho que garante o cumprimento do período normal de trabalho diário, e as eventuais exceções, devidamente fundamentadas em razões legais, contratuais ou organizacionais que justificassem a atribuições de outros horários, permitindo, dessa forma, compreender que a concessão do horário solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares implicaria que, de facto, a rácio de 4 enfermeiras no turno da tarde a terminar funções às 20.00h não seria assegurado.
- 2.22.** Embora a conclusão que resulta da análise do presente processo não permita afirmar que não é possível atribuir o horário requerido pela trabalhadora as especificidades do Serviço analisado, tal como referidas pela entidade empregadora, determinam que a CITE, uma vez mais, enfatize 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 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.”<sup>2</sup>*
- 2.23.** Tal não significa que a entidade empregadora não possa distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais, contratuais ou organizacionais originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa.

---

<sup>2</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.



**2.24.** Por último, esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante 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**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora não concretizou e não demonstrou que na realidade atual do Serviço de Hospital de Dia Polivalente, tal como a configurou na intenção de recusa, a atribuição do horário flexível requerido colocaria em causa o seu normal funcionamento.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível nos termos requeridos e conforme o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE**

**SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP aprova o parecer mas discorda da inclusão no mesmo do ponto 2.22 por gerar confusão nos destinatários.”**