

## PARECER N.º 586/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 1603 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 09.10.2017, a CITE recebeu do ... , cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 31.08.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, a exercer funções de *enfermeira no bloco central do Hospital de ...*, vem requer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de oito anos com o seguinte horário de trabalho: em dias úteis, das 8 horas até às 16.15h, em regime de*

*jornada continua; para um total de 140 horas em quatro semanas de elaboração de horário.*

- 1.2.2. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.2.3. *A requerente juntou toda a documentação legal necessária para o referido pedido (documento identificativo de cada elemento do agregado familiar, declaração da entidade patronal do pai dos filhos, atestado de residência do agregado familiar)".*
- 1.3. Em 12.09.2017, a entidade empregadora indefere o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora e confirma os fundamentos constantes da informação da Enfermeira Diretora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *"Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira ..., no qual solicita flexibilidade de horário, para acompanhamento de filho menor até este perfazer 12 anos, propondo realizar horário em dias uteis, das 08h00 às 16h15 e ouvida a enfermeira chefe do ... e a enfermeira adjunta da área da gestão dos recursos humanos, sou da seguinte opinião:*
  - 1.3.2. *Os Hospitais são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de*

*todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde, em segurança.*

- 1.3.3. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito constitucionalmente tutelado, de todo o cidadão ter direito à prestação de cuidados de saúde, no tempo certo e em segurança.*
- 1.3.4. Um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade de cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana.*
- 1.3.5. A Requerente exerce funções no ... onde é mandatário assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem, considerando a necessidade de garantir o apoio ao doente urgente e emergente. É inquestionável o grau de diferenciação técnico dos enfermeiros do ... que exige tempos de integração de vários meses, pelo que a mobilidade inter-serviços, nesta fase, não pode ser considerada. A segurança do doente, em momento algum, poderá ficar em causa.*
- 1.3.6. No atual contexto de escassez de recursos de enfermagem que se verifica em todos os serviços, e considerando que nos encontramos num processo difícil para garantir os recursos conforme as recomendações emitidas pela Ordem dos Enfermeiros, está a exigir um enorme esforço aos enfermeiros existentes para diariamente garantir as dotações seguras, face aos cuidados a prestar. Neste contexto, a saída de uma enfermeira do Serviço, iria agravar o*

*esforço dos restantes equipa considerando o já elevado número de horas extraordinárias que mensalmente são necessárias realizar.*

- 1.3.7.** *Esta dificuldade toma maior importância pelo facto de a maioria dos enfermeiros pretenderem, com base na maternidade, executar horários diurnos e flexíveis, o que, a serem deferidos, inviabilizarão o regular funcionamento dos serviços de prestação de cuidados, que tem obrigatoriamente de funcionar 24 horas por dia, todos os dias da semana.*
- 1.3.8.** *Acresce ainda ao já exposto, as implicações do gozo das férias, baixas, e demais situações legalmente previstas, de ocorrência permanente, e/ou frequente, que, pese embora imprevisíveis, são de ocorrência constante, Salientamos ainda que, sendo a enfermagem um sector profissional marcadamente do género feminino (mais de 80%), determina a constituição de equipas pouco flexíveis.*
- 1.3.9.** *Todas as situações supra referidas trazem condicionantes efetivas e legais, à elaboração de escalas de trabalho, as quais têm de ser rotativas, em regime de trabalho por turnos, por períodos de 24 horas, 7 dias por semana.*
- 1.3.10.** *Perante este conjunto de situações, entendo que o interesse público de garantir a prestação de cuidados de enfermagem ininterruptos aos doentes se sobrepõe ao direito da requerente, pelo que proponho que, nesta fase, o pedido não seja atendido.*
- 1.3.11.** *Sugerimos que a requerente recorra à mobilidade/cedência de interesse público para uma unidade de saúde que exerça a sua atividade em período diurno”.*

1.4. Em 28.09.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“A quando do pedido inicial da signatária para horário fixo, não foi sua intenção sair do serviço onde atualmente exerce funções porque o ... tem nos seus vários tipos de horários laborais, o de horário fixo como pretendido em colegas sem justificação legal aparente. Em anexo junta-se vários meses de horário em diferentes anos que atesta a existência do horário pretendido”.*

## 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 actividade 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 57º 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 57º 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 efectuar 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.
- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no serviço onde trabalha.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ... , 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE NOVEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**