

## PARECER N.º 441/CITE/2015

**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 1373 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 21.09.2015, 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 apresentado à entidade empregadora, em 21.08.2015, a trabalhadora requerente, que é enfermeira no aludido ..., a exercer funções no Serviço ..., vem, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. A Requerente pede o horário flexível *“para acompanhamento de filho menor, nascido a 24/10/2014, por motivo de conciliação de horário com o pai que também é enfermeiro no mesmo ...*

- 1.2.2.** *Ambos temos horário por turnos (manhãs, tardes e noites), que dificulta a organização familiar, pois nas noites e fins de semana é necessária a disponibilidade de um de nós para ficar com o nosso filho.*
- 1.2.3.** *Pretendo que me seja atribuído o horário de manhãs e tardes, de segunda a sexta, mantendo o período de duração de cada turno praticado no serviço, não interferindo desta forma com a dinâmica ou funcionamento do mesmo.*
- 1.2.4.** *Pede-se que o exercício do regime de trabalho pretendido seja coincidente com o término do horário de amamentação previsto para 24/10/2015, com duração máxima permitida por lei de 12 anos (ou seja até 24/10/2026).*
- 1.2.5.** *O regime pedido, justifica-se pelo facto da requerente ter 1 filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3.** Em 10.09.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O ... pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciar qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de ... como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que*

*deixaria, “a descoberto” com o horário que pretende, um horário, de segunda feira a sexta feira entre as 08h00 e as 20h30).*

- 1.3.2.** *Vejam os quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de ... o qual se caracteriza por ser um Serviço que funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano e ainda por prestar cuidados clínicos a doentes que se encontram nas situações adiante descritas.*
- 1.3.3.** *Assim, apresenta-se como fundamento o seguinte: existindo a necessidade de assegurar uma escala que assegure o funcionamento do serviço 24 horas por dia, 365 dias por ano não pode dar-se à partida prevalência à concessão de um horário flexível quando está em causa o assegurar o direito à saúde e tratamento de todos os concidadãos que são internados no serviço muitos deles, doentes em risco de vida.*
- 1.3.4.** *A prevalência de assegurar esse tratamento dos doentes encontra assento constitucional, como o estabelece o artigo 64º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde, sobrepondo-se aos demais direitos.*
- 1.3.5.** *Menciona-se esta Lei porque não se tem abordado e atribuído o devido relevo à questão quanto à COLISÃO entre o direito à flexibilidade de horário por parte do(a)s profissionais de saúde que, no Serviço ... (...), trabalham para assegurar os seus objetivos conforme é previsto na Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde. É necessário perceber que para o ... atingir o seu desígnio*

*tem duas estruturas com modelos/horários de funcionamento diferentes: os Cuidados de Saúde Primários e os Cuidados de Saúde Hospitalares, os primeiros têm preferencialmente um horário de trabalho diurno (8-20 horas), os segundos funcionam em 90% dos seus serviços com horários contínuos 24 horas por dia. Nestes últimos é necessário distribuir os seus funcionários, de uma forma equitativa, pelos período diurno, noturno, fins de semana e feriados, devendo-se respeitar as leis laborais, estas não permitem ter trabalhadores a trabalhar só, nas chamadas horas incómodas pelo que, quando se atribui um horário flexível a um qualquer trabalhador só com trabalho diurno serão os outros profissionais a serem sobrecarregados com as horas incómodas!*

- 1.3.6.** *Os 10% de serviços que nos Hospitais do ... só funcionam em horário de trabalho diurno são os chamados serviços de Consulta Externa e os Hospitais ... sendo que, nestes serviços são colocados essencialmente profissionais com limitações devido a doença.*
- 1.3.7.** *Os pedidos de horários flexíveis até ao momento nesta Instituição só têm solicitado o cumprimento das suas jornadas de em trabalho diurno (8-20 horas), pelo que: Hoje, o que aqui está em causa não é só o direito de atribuir um horário flexível mas também o de ponderar o direito dos outros trabalhadores do serviço.*
- 1.3.8.** *Onde está “A 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”? Como diz o Artigo 59.º da CRP? Este artigo não pode ser só para os pedidos de*

*horário flexível tem que se aplicar para todos os trabalhadores. Se não for assim, a partilha e a distribuição das horas incómodas por toda uma equipa não existe.*

- 1.3.9.** *E no caso dos que têm limitação por motivo de doença? Que direito deve prevalecer: o da anuência do horário flexível ou o dos que têm limitações por motivo de doença? O que o chefe deve salvaguardar na elaboração dos horários? A que questões éticas e laborais ele deve responder em 1º lugar? E se também todos os outros exigirem aquilo que as Leis Laborais recomendam na íntegra? Estamos todos de acordo no postulado de que nunca poderemos fechar o Serviço às 20 horas. Então se não podemos encerrar o serviço as 20 horas vamos contratar efetivos quando deles não necessitamos em termos de horas disponíveis, aumentado os custos da Administração Pública quando nos está a ser solicitado / imposto o contrário enquanto administradores? Ou não oferecemos estes cuidados aos nossos concidadãos, quando temos a obrigação legal e a missão de o fazer?*
- 1.3.10.** *Importa considerar que o cumprimento da legalidade, numa projeção estável (sem contar, portanto, com situações pontuais e específicas) apresenta limites imperativos: de carga horária diária, de carga horária em contínuo, de imposição de descansos, de recuperação da capacidade de regeneração para enfrentamento de novas prestações de trabalho e, com enorme impacto.*
- 1.3.11.** *A gestão equilibrada de tempos de trabalho é muito importante para obviar à colocação dos enfermeiros sobrecarregados com excessivas cargas horárias à acentuação do risco de erro profissional em*

*enfermagem. Na gestão das cargas horárias e conformação dos horários, essencialmente distribuição pelas horas noturnas deve ponderar-se que qualquer «libertação» de um trabalhador desse segmento do horário tem um efeito direto e imediato de oneração, de sobrecarga sobre os demais. Tem o limite da legalidade, que não pode ser ultrapassado, sob pena de ficarem em risco os profissionais e os dirigentes que lhes determinam os horários ilegais, mas igualmente o limite da justiça relativa da repartição equitativa entre todos os elementos da equipa das horas mais desgastantes e afetadoras da relação trabalhador / família.*

**1.3.12.** *Ora, quanto aos demais trabalhadores que também eles têm direito a uma vida familiar? Importa assinalar que na carreira de enfermagem a organização do horário só precisa de ter uma folga ao fim de semana e apenas uma vez por mês precisa de coincidir com o domingo; o próprio regime legal - que precede a constituição da relação de emprego (estas normas remontam a 1979, através do DL 62/79, de 6-3 e ainda ao DL 437/91, de 8-11), ora atribuir aos horários flexíveis, num horário diurno, de segunda a sexta-feira vai retirar esse direito aos outros colegas.*

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

- Em média, o n° de doentes assistidos, por ciclos de oito semanas (de ordenação dos horários), é de cerca de 300 (trezentos);*
- Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente, monitores hemodinâmicos,*

*BIPAP's, etc., pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio.*

**1.3.14.** *E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais:*

- *O número mínimo de enfermeiros por turno é 5 elementos no turno da manhã, 4 elementos no turno da tarde e 3 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano. (variável em função das atividades em funcionamento.)*
- *Os períodos de integração requerem, em média, 4 semanas sujeitos a avaliação (conforme protocolo de integração no serviço). Este é o tempo estimado para que os enfermeiros (licenciados em Enfermagem) estejam aptos a ficarem responsáveis pelos doentes.*

**1.3.15.** *Ora, à Senhora Enf<sup>ª</sup> requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, plasmadas em lei, não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, de os doentes serem o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.*

**1.3.16.** *Assim, o primeiro e matricial fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes — como é o direito constitucional à saúde — o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de*

*recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enf<sup>a</sup> requerente, quanto ao horário flexível requerido.*

- 1.3.17.** *Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço de ... deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*
- 1.3.18.** *Vejam agora o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ... no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf<sup>a</sup> requerente.*
- 1.3.19.** *O horário de funcionamento do ... está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento.*
- 1.3.20.** *No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia.*
- 1.3.21.** *As jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com as leis laborais que regem a profissão, instituídas há mais de trinta anos, negociadas com os enfermeiros e comportam:*
- No Ambulatório dois turnos (Manhã 7- 14h30m e Tarde 14h- 20 horas);*
  - No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h-20h30m e Noite 20h- 8h30m).*
- 1.3.22.** *Refira-se como 1ª nota importante, pela articulação que implica, que, num serviço por escalas/turnos, a saída de um profissional do turno só*



*acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte. Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes:*

*1º a natureza intrínseca do Serviço ..., a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada;*

*2º a gravidade e a premência associada à prestação de cuidados aos doentes aí internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro;*

*3º a necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros, no esquema organizativo de horários (o encurtamento ou a «liberdade» de um entrar e sair segundo as suas opções inviabiliza o cumprimento dos horários dos que o precedem e lhe sucedem na organização das escalas);*

*4º a especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de 'performances' de desempenho adequadas às exigências do Serviço de ... implica, como se evidencia no n.º1, vários anos de exercício;*

*5º as exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de 4 semanas.*

**1.3.23.** *Assim, quanto à pretensão da Requerente temos que o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial de que adiante falaremos, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.*

**1.3.24.** *Definindo que, o trabalho por turnos é de qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua e a metodologia a usar deve obedecer aos seguintes condicionalismos:*

- *Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;*
- *Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros*
- *Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga;*
- *Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, o que, no caso concreto facilita a guarda da criança, de forma partilhada pelos dois cônjuges que podem articular-se para o efeito.*

**1.3.25.** *Assume-se o direito que a lei permite de a requerente alegar, para solicitar o horário flexível, o “acompanhamento de filha menor”, mas invoca-se o facto, de que:*

- No Serviço onde a requerente trabalha existem cinco (5) colegas na equipa de enfermagem com filhos menores de doze anos.

Há ainda:

- Uma (1) enfermeira em baixa clínica por doença;
- Duas (2) enfermeiras com horário de amamentação, com isenção de trabalho noturno;

**1.3.26.** Assim:

a) Coloca logo em causa a possibilidade de assegurar as necessidades da distribuição dos enfermeiros pelos diversos turnos (Manhãs, Tardes, Noites, fins de semana e feriados), conforme recomendações dos sindicatos representativos da classe, entre os elementos que compõem a equipa de Cuidados Gerais de uma forma igualitária;

b) Ao ser autorizado pela CITE este horário flexível, abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação de direito, coloca em causa o Serviço Público, o de assistência aos doentes que o Serviço/Instituição presta vinte e quatro horas por dia, trezentos e sessenta e cinco dias por ano.

**1.3.27.** Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do hospital como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

**1.3.28.** O Serviço a que a Sr<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> pertence é composto por uma equipa de vinte (20) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:

- 1 enfermeira em baixa clínica por doença;
- 3 enfermeiras em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno

*E há o pedido de horário flexível em processo de apreciação por Vossa Excelência.*

- 1.3.29.** *Para além destas condicionantes existem neste Serviço mais 20 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 5 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos.*
- 1.3.30.** *A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 25% dos enfermeiros e que, 20% da equipa já está isenta de noites.*
- 1.3.31.** *Evidencia-se também que o ..., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores.*
- 1.3.32.** *E, de entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto das exigências de interesse público a prosseguir (a assistência aos doentes — verdadeira razão de ser da existência de um Hospital), para depois e, assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos é viável conceder aos trabalhadores requerentes em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder.*

- 1.3.33.** *Importa, notar que a Sr<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> requiere o seu horário flexível até 2026. Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas dos artigos 55º a 57º do Código do Trabalho para durar até aos 12 anos de idade das crianças menores filhos dos requerentes deste tipo de horário?*
- 1.3.34.** *O seu deferimento imponderado, numa equipa jovem como é a do grupo profissional dos enfermeiros deste ..., seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer.*
- 1.3.35.** *E tais situações são enfrentadas e geridas pelos dirigentes intermédios, ao lado de casos de ausência por licenças de maternidade, por gravidez de risco, por doença, que são imprevisíveis, e não podem obviamente deixar de ser atendidas, condicionando o nível de recursos humanos a gerir e a afetar às necessidades do serviço.*
- 1.3.36.** *Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do 1/2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.*
- 1.3.37.** *As situações descritas e a caracterização da equipa do Serviço, são de molde a aconselhar e a justificar a não concessão de qualquer horário flexível, além daqueles que já se acham a ser cumpridos.*

**1.3.38.** *E, quanto à obrigação do ... de respeitar a legalidade de não atribuir horários ilegais nem gerar conflitualidade deixando de reconhecer direitos mais fortemente estabelecidos na lei, como o regime legal da amamentação. Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido sem colocar em causa o tratamento dos doentes”.*

**1.4.** Em 15.09.2015, a trabalhadora requerente enviou à sua entidade empregadora a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Solicitei a Vossa Excelência, por carta a 22 de agosto de 2015, que me fosse concedido um horário de trabalho flexível, nomeadamente, com dispensa de noites e fins de semana, aduzindo nessa carta os respetivos motivos.*

**1.4.2.** *Esse pedido veio a merecer indeferimento por decisão superior, e comunicado por mail de 10 de setembro de 2015, pelas 17 horas, para responder à presente intenção de recusa nos termos da norma do n.º 4 do artigo 57º do Código de Trabalho.*

**1.4.3.** *Da decisão proferida e seu fundamento, alcança-se sobremaneira, que a minha mobilidade iria opor-se à prossecução do interesse público visto este na assistência médica aos doentes, e ainda que iria causar problemas aos demais enfermeiros que trabalham no serviço.*

- 1.4.4.** *Sempre no respeito por toda a legislação e mesmo jurisprudência alegada na Decisão de Indeferimento, certo é que no concreto estou convicta de que o meu pedido de Flexibilidade de Horário nada afetará o que vossa excelência aduziu.*
- 1.4.5.** *Desde logo, eu e o meu marido, também Enfermeiro nesse ..., praticamos, ambos, horário por turnos, o que impede não só a sua organização familiar como a assistência indispensável ao meu filho.*
- 1.4.6.** *No meu serviço, apesar de haver duas enfermeiras em horário de amamentação não existe qualquer situação de baixa médica.*
- 1.4.7.** *No serviço não existe ninguém em situação de flexibilidade de horário, exceto as referidas supra em horário de amamentação.*
- 1.4.8.** *Não corresponde à verdade que a entidade empregadora tenha promovido a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, tanto mais que eu me vejo a todo o tempo aflita e obrigada a fazer “trocas” de horário, tal como o meu marido, para podermos cumprir com as responsabilidades parentais.*
- 1.4.9.** *Para além disso, disponibilizei-me a conciliar com o ... um horário de trabalho segundo o qual me dispunha a trabalhar num fim de semana mensal, isto com vista a proporcionar aos demais colegas o merecido descanso, mas o meu superior hierárquico foi claro ao dizer que, fosse qual fosse a proposta de horário apresentada que nunca o aprovaria.*
- 1.4.10.** *O nosso único recurso, mas nem sempre disponível, é a avó materna, que esporadicamente, e em prejuízo da sua própria atividade, vai*

*prestando algum auxílio, ficando com o menor ainda que por raras vezes. Esta situação acontece nomeadamente quando eu e o meu marido temos horários convergentes, o que acontece com frequência. Só conseguimos ultrapassar este problema fazendo “trocas” com os colegas.*

- 1.4.11.** *Situação esta que é constante e repetitiva, de onde ressalta enorme desgaste psíquico sempre que me vejo obrigada a mendigar o auxílio dos colegas.*
- 1.4.12.** *Agrava mais a situação se eu e o meu marido estivermos escalados para fazer noite, diminuindo a possibilidade de efetuar “troca”. E, pergunta-se: A quem confiar a guarda do menor?*
- 1.4.13.** *Ainda sem prescindir, surge a questão de coincidir em horário de fim de semana. Aqui nasce um problema, aos fins de semana não há infantários em funcionamento, tornando-se a questionar a falta de acompanhamento do menor.*
- 1.4.14.** *É necessária a flexibilidade de horário pois o menor precisa de acompanhamento e atenção, dada a fase de crescimento e idade em que se encontra e assim conseguir conciliar de forma harmoniosa a vida familiar e profissional. Torna-se impossível ter responsáveis ou locais onde confiar o menor ao fim de semana e noites visto que o outro progenitor e marido, se encontra bastantes vezes em horário noturno e ao fim de semana na mesma instituição.*



- 1.4.15.** *De acordo com o que foi dito por vossas excelências, e cito: “A lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em diálogo com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais”.*
- 1.4.16.** *Os dois fundamentos legais são: exigências imperiosas de funcionamento da Empresa e impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- 1.4.17.** *É referido por vossas excelências que o serviço de ... funciona 365 dias por ano, 24h por dia, o que é verdade mas esse aspeto não é impeditivo para a concessão do meu pedido de horário flexível. Sendo que no serviço de ... os turnos dividem-se entre Manhã (8h — 14h30m), Tarde (14h — 20h30m) e Noite (20h — 8h30m), ao propor que o meu horário seja nos dias úteis, com turnos compreendidos entre as 8h e as 20h30m o meu pedido engloba-se no horário de funcionamento do serviço, nomeadamente nos turnos em que são necessários mais enfermeiros, conforme é mencionado na vossa apreciação.*
- 1.4.18.** *No meu caso concreto, sou uma enfermeira facilmente substituída na continuação dos cuidados de enfermagem inerentes ao serviço de ..., pois todos os enfermeiros estão integrados nesta área do Internamento.*

- 1.4.19.** *Referem ainda V. Exas. que “os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente, monitores hemodinâmicos, BIPAP’s, etc., pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio”.*
- 1.4.20.** *Concordo com esta afirmação, mas não estou integrada numa área técnica específica, sendo que o manuseio desses equipamentos é transversal aos demais enfermeiros da instituição. Há inclusive, formações a todos os enfermeiros da instituição acerca do manuseio destes dispositivos.*
- 1.4.21.** *É mencionado por V. Exas. o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais de enfermagem. Recordo, que segundo a proteção da parentalidade e abrangido pelos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, existe o direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor a 12 anos. Além disso, como já referido anteriormente, disponibilizei-me para trabalhar num fim de semana, gerindo a minha vida familiar para o efeito, e tal foi recusado, assim como qualquer outra proposta da minha parte.*
- 1.4.22.** *V. Exas. invocam que no serviço onde trabalho a equipa é composta por vinte (20) profissionais de enfermagem, na área de prestação de cuidados, onde: 1 enfermeira em baixa clínica por doença — que não se verifica; 3 enfermeiras em horário da amamentação já com isenção de horário noturno — sendo que eu sou uma destas 3 enfermeiras e termino este meu horário a 24 outubro de 2015, ou seja, aquando do meu horário flexível só existirão 2 enfermeiras em horário de*

*amamentação. A equipa é composta por vinte e dois (22) e não vinte, profissionais de enfermagem porque, apesar do enfermeiro chefe não estar diretamente na prestação de cuidados é contado como elemento no turno da Manhã, assim como a Enfermeira Especialista.*

- 1.4.23.** *Apresentei no requerimento o meu caso concreto, com as minhas necessidades e argumentos concretos, não podendo ser comparados a todos os restantes colegas.*
- 1.4.24.** *A “continuidade de cuidados/tratamentos” referida por V. Exa., nunca seria posta em causa, pois estarei sempre presente na passagem de turno, ficando o serviço assegurado pelo meu substituto, nunca prejudicando a assistência ao doente.*
- 1.4.25.** *Como no documento, enviado por V. Exas. mencionaram, que o horário de funcionamento do ... se divide em duas grandes áreas: o Ambulatório (das 7h às 20h) e o Internamento (24 horas por dia), caso haja necessidade estou disponível a aceitar uma solução que sirva ambas as partes e esta poderia ser a concessão da mobilidade para um serviço que se adegue às minhas necessidades. Como esses serviços funcionam de segunda a sexta-feira, em dias uteis e sem horário noturno a questão da dificuldade em atribuírem o horário flexível já não se colocaria.*
- 1.4.26.** *Relembro, como referi no meu requerimento, neste momento encontro-me em gozo de horário de amamentação que termina a 24 de outubro de 2015, pelo que solicito a flexibilidade de horário com início a 25 de outubro de 2015.*

**1.4.27.** *A profissão que exerço, como muito bem V. Exas. afirmam, faz parte de um grupo profissional dotado de uma ética e deontologia muito próprias, plasmadas em Lei, as quais sempre respeitei e continuarei a respeitar, como meu dever, tendo perfeita consciência que os direitos dos doentes são inalienáveis, sendo eles o móbil e o centro da minha atividade profissional, mas por todas as razões que apresentei, não concordo com a recusa apresentada pelo ..., quanto ao meu pedido de horário flexível, pois considero não haver “COLISÃO” entre o meu direito à flexibilidade de horário e o direito à saúde dos doentes”.*

## 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.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que indiciam 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 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.6.** 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.

### 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7.10.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**