

## PARECER N.º 297/CITE/2014

**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 840 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de enfermeira do serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 04.08.2014 e rececionado nessa data, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “..., casada (...) com a categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no serviço de Nefrologia deste Hospital, vem muito respeitosamente requerer a V. Ex.<sup>a</sup> nos termos e para os efeitos

previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro/artigo 36.º do regime do Contrato de trabalho, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e artigo 86.º do respetivo Regulamento, a atribuição do Regime de Horário de Trabalho Flexível (regime de turnos diurnos, apenas de segunda a sexta-feira, entre as 08H00 e as 20h30), a partir de 1 de outubro de 2014 até 29 de novembro de 2023, podendo, se necessário, ser colocada em qualquer serviço do ..., E.P.E.”

- 1.4. “Os fundamentos para o presente pedido são os seguintes”
- 1.5. “A requerente tem um filho menor (data de nascimento: 29-11-2011), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa”.
- 1.6. “O cônjuge da requerente trabalha em regime de turnos, com horário das 10h às 00,00h, conforme declaração anexa”.
- 1.7. “O infantário, já com horário de prolongamento, funciona das 07h30 às 18h30, de segunda a sexta-feira, conforme declaração anexa”.
- 1.8. “A requerente evoca ainda a Constituição que, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b), dispõe 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. Ainda o artigo 212.º do Código do Trabalho, artigo 2, al. b) estabelece que, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deverá facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e o artigo 221.º, n.º 2, estabelece que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores”.

- 1.9. “A requerente, com base nos fundamentos supra referidos, arranjou solução para a guarda do menor no horário das 18h30 às 20h30, assim, solicita a compreensão de V. Ex designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado”.
- 1.10. Compulsados os elementos do processo verifica-se que o Senhor Enfermeiro Supervisor exarou a seguinte Informação:
- 1.11. “O horário dos enfermeiros do Serviço de Nefrologia/Hematologia é organizado de forma a poder dar resposta e de forma a garantir o funcionamento do Serviço durante as 24 horas do dia e ao longo dos 365 dias do ano”.
- 1.12. “Temos que garantir equipa de enfermagem que dê resposta às necessidades dos doentes internados (24 horas/dia)”
- 1.13. “São também garantidos recursos humanos de enfermagem escalados ao longo das 24 horas do dia, para dar apoio a situações de urgência em hemodiálise e diálise peritoneal”.

- 1.14.** “O Serviço de Nefrologia disponibiliza recursos humanos de Enfermagem de forma a garantir a atividade da transplantação renal também durante as 24 horas e ao longo de todo o ano”.
- 1.15.** “É também garantido o apoio de enfermagem, nos mesmos termos referidos anteriormente, nas técnicas dialíticas em doentes críticos (habitualmente integrados nos Serviços de Cuidados Intensivos)”.
- 1.16.** “Cerca de 50% da equipa de enfermagem do Serviço está com condições que lhes permita solicitar este tipo de horário. O que, a acontecer, poderá obrigar ao encerramento do Serviço”.
- 1.17.** “A autorização deste horário coloca em causa o normal funcionamento do Serviço, não sendo possível garantir a organização de horários de trabalho de forma a dar resposta a situações de elevado risco para os doentes supra referidos”.
- 1.18.** Em 25/08/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.19.** “Em cumprimento dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º 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 recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados”.

- 1.20.** “Pedido: a trabalhadora, Enf.<sup>a</sup> do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E., vem requerer «horário flexível e/ou transferência de serviços» nos apontados termos legais”
- 1.21.** “Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de um filho menor (data de nascimento: 29/11/2011), «vivendo em comunhão de mesa e habitação com o seu marido e com o seu filho menor»; o conjugue trabalha em regime de turnos, com horário das 10h às 00,00h e o infantário, já com horário de prolongamento, funciona das 7h30mn às 18h30mn, de segunda a sexta-feira”.
- 1.22.** “Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E.”.
- 1.23.** “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”.
- 1.24.** “Esses dois fundamentos legais são: 1º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); 2º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

- 1.25.** “O ..., EPE pretende assim, sensibilizar, e opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E., 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 a sexta-feira entre as 08h00 e as 20h30)”.
- 1.26.** “Vejam os quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E.”.
- 1.27.** “Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E., 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 e cirúrgicos a doentes que se encontram das situações adiante descritas”.
- 1.28.** “Apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível da requerente - em proteção do direito da parentalidade - inconsiderando o lugar próprio a reconhecer ao lado da assistência em saúde, de proteção da saúde, a que se dirige o trabalho prestado pela requerente”.
- 1.29.** “Está em causa o direito à saúde - em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados em doentes dialisados ou

doentes transplantados em que a vulnerabilidade dos doentes e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si”

- 1.30.** “E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde”.
- 1.31.** “Tem-se abordado a questão quanto à colisão de direitos entre os profissionais de enfermagem, de todo (as) efetivo(as) e potenciais requerentes de horário flexível”.
- 1.32.** “Mas 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 enfermeiro(a)s requerentes (do 'bloco operatório', dos 'cuidados intensivos' e de outros Serviços de internamento onde a situação dos doentes é mais delicada) e o direito à saúde dos doentes”.
- 1.33.** “Basta sublinhar que no Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica, aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente, é preciso atentar nos dados seguintes”
- 1.34.** “Em média, o n.º de doentes assistidos por ciclos de oito semanas (de ordenação dos horários) é de 150”.
- 1.35.** “Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente desfibradores, máquinas de

diálise, monitores hemodinâmicos e neurológicos, BIPAP's etc., pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio”.

- 1.36.** “A taxa de mortalidade dos doentes internados no Serviço de Nefrologia é de 3,4% e no serviço de Hematologia é de 15,4%, quando a média do Hospital é de 3,7%”.
- 1.37.** “E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais”
- 1.38.** “O número mínimo de enfermeiros por turno é 12 elementos no turno da manhã, 9 elementos no turno da tarde e 4 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano”.
- 1.39.** “O período de integração requer, em média, 4 semanas para o internamento e mais 3 meses para a hemodiálise, 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”.
- 1.40.** “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”.



- 1.41. “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”.
- 1.42. “Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E., deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível”.
- 1.43. “Vejam agora o 2.<sup>o</sup> fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E., no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente”.
- 1.44. **“Horário de funcionamento do ... e atividade assistencial - O** horário de funcionamento do Centro Hospitalar está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento”.
- 1.45. “No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia”.

- 1.46.** “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”.
- 1.47.** “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)”.
- 1.48.** “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”.
- 1.49.** “Da especificidade no Serviço - Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes: 1º a natureza intrínseca do Serviço (neste caso o Nefrologia e Hematologia Clínica), a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada na área da hemato-oncologia, da transplantação renal, e nas técnicas de substituição renal (hemodiálise e hemodiafiltração)”.
- 1.50.** “A gravidade e a premência associada à prestação de cuidados aos doentes aí internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro”.
- 1.51.** “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)”.

- 1.52.** “A especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de 'performances' de desempenho adequadas às exigências do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica implica, como se evidencia no n.º 1, vários anos de exercício”.
- 1.53.** “As exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de 4 semanas para o internamento e mais 12 semanas para a hemodiálise”.
- 1.54.** “Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.<sup>a</sup> ..., 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”.
- 1.55.** “Entendemos, com base nas "normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação de interesse público prosseguido, o qual deve prevalecer, incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de ação médica em concreto e, a real necessidade da requerente, isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse privado”.
- 1.56.** “Quanto ao caso em concreto – “A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário fixo entre as 8 horas e

as 20h30, de segunda-feira a sexta-feira (com exclusão de noites e trabalho em sábados e domingos), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência”.

- 1.57.** “O CONFRONTO RELATIVO - O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros”.
- 1.58.** “Quando é atribuído um horário flexível/dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com esse trabalho noturno, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude”.
- 1.59.** “E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno e ainda de trabalho aos sábados, domingos e feriados, fica exponencial a gravidade da situação”.
- 1.60.** “Essa sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências”.
- 1.61.** “Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: "a elaboração de

horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos”.

- 1.62. “Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos”.
- 1.63. “Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais”.
- 1.64. “Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional”.
- 1.65. “Definindo que, o trabalho por turnos, é 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”.
- 1.66. “Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros”.

- 1.67.** “Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros”.
- 1.68.** “Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga”.
- 1.69.** “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”.
- 1.70.** “Assume-se o direito que a lei permite de a requerente alegar, para solicitar o horário flexível, o "acompanhamento de filho menor", mas invoca-se o facto, de que”
- 1.71.** “No Serviço onde a requerente trabalha existem dez colegas (10) colegas na equipa de trinta e sete (37), com filhos menores de doze anos. Está um pedido em curso de horário flexível, para essa Exma. Comissão para autorização (Enf.<sup>a</sup> ...), temos agora, o requerimento da Sra. Enf.<sup>a</sup> ... e, sabemos, que há um terceiro pedido em curso. Pelo descontentamento criado, os outros sete (7) colegas, oralmente já manifestaram a vontade de também solicitar o pedido de horário flexível”.
- 1.72.** “Há uma (1) enfermeira de baixa por gravidez de risco; Uma (1) enfermeira baixa clínica por doença; Estão duas (2) enfermeiras em licença de maternidade; Há uma (1) enfermeira com horário de amamentação com isenção de trabalho noturno”.

- 1.73.** “O serviço tem 4 (quatro) enfermeiros com 50 anos estando autorizado dispensa de trabalho noturno, pelo que a autorização deste pedido 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”.
- 1.74.** “Tendo já sido autorizado pela CITE um horário flexível, abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros nove 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”
- 1.75.** “O ENTENDIMENTO DA COMPRESSÃO RELATIVA DOS DIREITOS - Tem-se entendido que não haveria razão para desatender um pedido como o presente sob o fundamento/pretexto de existirem outros trabalhadores na mesma situação da Requerente posto que, na colisão relativa de interesses e direitos seria fácil comprimir o direito de cada um até ao limite do direito do outro e, desse modo se viabilizariam as pretensões no limite do possível”.
- 1.76.** “E, para isso tem-se invocado a decisão constante de um Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010 onde tal entendimento foi acolhido, em situação diferente da aqui em análise, apresentada pela Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente, do Serviço de nefrologia e Hematologia Clínica do ..., E.P.E.”.

- 1.77.** “Porém, a doutrina daquele Acórdão, que analisa, e bem, uma situação de colisão de direitos entre trabalhadoras, trata-se de uma gestão de horários (das 8h às 20 horas) em lojas comerciais - onde não se colocam as exigências de interesse público nem o valor máximo dos direitos dos doentes na particular vulnerabilidade de insuficientes renais, transplantados renais ou, doentes com problemas hematológicos, aqui, num hospital não se pode encerrar o serviço as 20 horas, há uma continuidade de cuidados/tratamentos que é necessário assegurar a estes doentes nas restantes doze horas da noite e, que necessitam de uma equipa capaz e disponível. Para conseguir esses profissionais é necessário poder dividir as horas incómodas do seu horário de trabalho pelo máximo de elementos da equipa”.
- 1.78.** “A PARTILHA DE RESPONSABILIDADES - A responsabilidade pela gestão de recursos humanos, sendo atribuição inalienável da Direção do ..., E.P.E., neste caso da Direção de Enfermagem e do Enfermeiro-Diretor, não pode ser indiferente nem deixar de constituir também, uma responsabilidade dos trabalhadores requerentes”.
- 1.79.** A realidade deste serviço (o serviço tem mais de trinta e três Enfermeiros jovens em idade fértil), pode ser extrapolada para todos os outros serviços do Centro Hospitalar, por ser uma equipa jovem”.
- 1.80.** “O AGRAVAMENTO DAS INJUSTIÇAS RELATIVAS E A ILEGALIDADE DOS HORÁRIOS DOS DEMAIS. - Mas o que é certo é



que estas decisões começam a colocar em causa o normal funcionamento do(s) Serviço(s) do ..., E.P.E.”.

- 1.81.** “Estas situações / decisões começam a deteriorar as relações entre a equipa e a colocar em causa os objetivos do Serviço, criando mau ambiente entre colegas, agravado pela perversão de justiça que projeta na organização dos horários”.
- 1.82.** “Há já dificuldade em assegurar os turnos de horas incómodas, os enfermeiros da equipa que podem trabalhar em horário noturno passaram, de quatro noites por mês a fazer seis e sete noites. Esta situação, associada ao acréscimo das horas trabalháveis em tempo de férias, levou a que, alguns enfermeiros desta equipa fizessem uma queixa na Secção Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros, já comunicada oralmente a Instituição, a qual o Senhor Enf. Diretor vai ter que responder”.
- 1.83.** “O problema de gestão que se coloca a uma Direção de Enfermagem responsável é o seguinte”
- 1.84.** “Não têm todos os enfermeiros da equipa o direito a privar a sua vida com a da família?”
- 1.85.** “E o risco clínico para os doentes de haver enfermeiros com prestação de trabalho em noites sucessivas sem observância de tempos de não trabalho, para ligação à vida familiar e para descompressão do trabalho?”.

- 1.86.** “E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa que penaliza aqueles que tem de ser obrigados a esforços adicionais?”
- 1.87.** “Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?”
- 1.88.** “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. Como já referimos, não estamos a falar de um serviço cujo horário de funcionamento se verifica entre as 8 e as 16 ou mesmo até as 20 horas como foi o caso em que se baseia o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010. Neste tipo de jornada de trabalho, não traz grandes inconveniente pois, elaborar o horário para x, ou para y, apenas implica saber quem prolonga o horário uma ou duas horas no fim do dia de trabalho. No caso dos hospitais a funcionar continuamente é sobrecarregar os outros colegas com os turnos das noites, fins de semana e feriados, é colocar uma parte dos trabalhadores a realizar a sua jornada de trabalho em de horas que alteram o ritmo circadiano e que tem consequências nefastas na saúde, comprovados por estudos”.
- 1.89.** “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”.

- 1.90.** “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 tem 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?”.
- 1.91.** “E se também todos os outros exigirem aquilo que as Leis Laborais recomendam na integra?”.
- 1.92.** “Estamos todos de acordo no postulado de que nunca poderemos fechar o Serviço às 20 horas.”
- 1.93.** “Então se não podemos encerrar o serviço as 20 horas vamos contratar efetivos quando deles não necessitamos em termos de horas disponíveis, aumentando os custos da administração pública quando nos está a ser solicitado / imposto o contrário?”.
- 1.94.** “Ou não oferecemos estes cuidados aos nossos concidadãos, quando temos a obrigação legal e a missão de o fazer?”
- 1.95.** “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”.

- 1.96.** “E, com enorme impacto, a gestão equilibrada de tempos de trabalho é muito importante para obviar à colocação dos enfermeiros sobrecarregados com excessivos cargas horárias à acentuação do risco de erro profissional em enfermagem”.
- 1.97.** “Na gestão das cargas horárias e conformação dos horários, essencialmente distribuição pelas horas noturnas e pelas horas dos fins de semana 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”.
- 1.98.** “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”.
- 1.99.** “Transcreve-se, no âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos sociais e culturais do Código do Trabalho”.
- 1.100.** “No âmbito da atividade laboral, no Título 111 Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores" recomenda”

- 1.101.** “(...) Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, roça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito”.
- 1.102.** “a) (...); b) 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”.
- 1.103.** “C) (...) E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe " Família":
- 1.104.** “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade."
- 1.105.** “(...) 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 (...)”.
- 1.106.** “Ora, quanto aos demais trabalhadores enfermeiros e enfermeiras, que também eles têm direito a uma vida familiar. Sabendo-se que: 25% da equipa já está dispensada de trabalho noturno e ou fim de semanas e feriados;”
- 1.107.** “Que não tem havido autorização Superior de contratação de pessoal desde setembro de 2012 (relembre-se que um horário flexível tem que

realizar as suas 40 horas semanais de trabalho sendo por isso equivalente a 1 ETC "Equivalente a Tempo Completo").

- 1.108.** “Uma vez que já só temos 75% da equipa para assegurar o trabalho as noites, nos dias de feriados e fins de semana e, na colisão relativa de interesses e direitos de cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, autorizar/atribuir mais pedido vai colocar em causa o interesse público”.
- 1.109.** “Sobre os seus direitos, argumentam os restantes enfermeiros da equipa e, que nos merece a maior atenção que também eles têm filhos que durante o dia estão nas aulas e, se eles têm que vir trabalhar mais noites na semana, também eles não podem conviver com os filhos”.
- 1.110.** “Mais referem que também têm um marido ou uma esposa que trabalham durante a semana e que, ao ocuparem os fins de semana não terão a possibilidade de conviver com eles pois estão a ficar sobrecarregados com estes horários”.
- 1.111.** “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”.

- 1.112.** “De onde decorre que todos os profissionais sabem aquando do início da sua relação com as entidades hospitalares que, ao contrário da relação de emprego nas Unidades de Saúde dos cuidados de saúde primários, a prestação de trabalho aos sábados, domingos e às noites constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos”.
- 1.113.** “Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar - os doentes, que de seguida prevaleça o interesse dos valores mais relevantes da amamentação e da proteção dos profissionais mais velhos e dos enfermeiros com limitações por motivo de doenças”.
- 1.114.** “A HIPÓTESE DA MOBILIDADE FUNCIONAL - Equacionou-se a possibilidade de mobilidade (transferência como refere a requerente) para outro serviço onde só se realiza trabalho diurno (7-20 horas), mas em todos esses Serviços o trabalho também está organizado em regime de escala, subsistindo por isso o mesmo tipo de dificuldades do Serviço onde atualmente a requerente se encontra integrada”.
- 1.115.** “Mais se reflete que, sobre a possibilidade de mobilidade para estes Serviços de trabalho diurno não há nenhum posto de trabalho vago, correspondente a uma carência de recursos, estando todos os postos efetivos, da área de enfermagem, da categoria a que a requerente pertence totalmente preenchidos não sendo, por isso, nem legal, nem

lógico mobilizar qualquer profissional, afetando um terceiro, para criar um lugar para a requerente”.

**1.116.** “É do conhecimento de todos os profissionais de Enfermagem que os Hospitais integrados no Serviço Nacional de Saúde funcionam, como acima se afirmou, nas 24 horas dos 365 dias do ano pelo que, aquando da sua admissão, tacitamente estão a aceitar este horário de funcionamento”.

**1.117.** “Desde o ano passado que este ..., E.P.E., tem vindo a alertar para a particularidade do que é o trabalho num hospital no sentido, de que, não sejam deferidos os pedidos de horários flexíveis solicitados. Para justificar esta particularidade ao longo da nossa fundamentação temos tentado fazer uma caracterização geral do trabalho no hospital, da especificidade no Serviço (competências e complexidade), bem como a caracterização da equipa de trabalho, assim, no caso concreto”.

**1.118.** “Considerações gerais”.

**1.119.** “A flexibilidade de horário, tal como a lei a define não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais, médicos, enfermeiros, assistentes técnicos e operacionais por Serviço e, em concreto, na área de enfermagem, dotações de enfermeiros por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, nos cuidados intensivos, nos blocos



operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento como é o caso do serviço em causa (Nefrologia e Hematologia Clínica)”.

**1.120.** “Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excepcionais estará em condições de poder ser deferido”.

**1.121.** “Na verdade, a previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais médicos, enfermeiros e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário» (art.º 56.º/2 do CT) mas apenas uma expectativa que há de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva”.

**1.122.** “Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho) o que nos remete para a situação concreta da trabalhadora se encontrar integrada na área profissional do Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica, onde objetivamente o trabalho é colegial, de equipa, com horários articulados e em contínuo, seguindo-

se à prestação (turno ou escala) de um profissional a prestação de outro (turno ou escala seguinte)”.

**1.123.** “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”.

**1.124.** “Caracterização da equipa de trabalho”

**1.125.** “O Serviço a que a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... pertence é composto por uma equipa de trinta sete (37) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:

**1.126.** “1 - enfermeira está em baixa clínica por gravidez de risco; 2 enfermeiras em licença de maternidade e, que com o seu regresso irão ter horário de amamentação com dispensa de horário noturno; - 1 enfermeira em baixa clínica por doença; - 2 enfermeiros portador de incapacidade física referenciado pela Saúde Ocupacional com risco de baixa clínica a qualquer momento; 1 enfermeiro com licença de paternidade; 2 enfermeiros com o estatuto de trabalhador estudante;- 1 enfermeira em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno; - 1 enfermeiro com doença crónica já com dispensa de trabalho noturno; - 4 enfermeiros com dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos;”.

**1.127.** “E há o pedido de horário flexível em processo de apreciação por Vossas Excelências”.

- 1.128.** “Para além desta existem neste Serviço mais 23 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 10 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos”.
- 1.129.** “A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 50% dos enfermeiros e que, 30% da equipa já está isenta de noites”.
- 1.130.** “Evidencia-se também que o Centro Hospitalar ..., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores”.
- 1.131.** “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”.
- 1.132.** “A PROJEÇÃO FUTURA DO HORÁRIO FLEXÍVEL - Importa, notar que a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... requer o seu horário flexível até 29 de novembro de 2023, nove (9) anos”.

- 1.133.** “Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas dos arts 55.º a 57.º do Código do Trabalho para durar até aos 12 anos de idade das crianças menores filhos dos requerentes deste tipo de horário? O seu deferimento imponderado, numa equipa jovem como é a do grupo profissional dos enfermeiros do ..., seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer”.
- 1.134.** “Situações de rutura que o ..., E.P.E., tem o dever legal, de gestão e de mandato de impedir que se verifique”.
- 1.135.** “Na verdade, pedidos como o presente exigem um enfrentamento justo mas firme, sob pena de, pela projeção que reporta para o futuro, afetar a atual Direção de Enfermagem, o atual Conselho de Administração e, como é fácil intuir-se, até dos órgãos dirigentes futuros”.
- 1.136.** “Outras situações "colisão" de direitos a ponderar”
- 1.137.** “Sucede que este pedido da Sr.ª Enf.ª ... é o segundo a ser apresentado neste Serviço e, o terceiro já está em trânsito, o que confere maior intensidade à ponderação a fazer”.
- 1.138.** “Sublinhe-se que o ..., E.P.E., tem de dar prevalência legal, 1º às situações das enfermeiras deste serviço que se encontram em situação de amamentação - com redução correspondente de horário e não realização de trabalho noturno - bem como 2º às incapacidades resultantes de doença; 3º as situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensados de

cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos”.

**1.139.** “Todas estas situações não são casos que representem colisão de direitos com o direito a horário flexível como o aqui em análise, mas casos de prevalência legal de direitos sobre a atribuição ou não de horários flexíveis”.

**1.140.** “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”.

**1.141.** “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 que  $\frac{1}{2}$  noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores”.

**1.142.** “Já foi referido que na colisão relativa de interesses e direitos de cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, autorizar/atribuir mais este pedido de horário flexível vai colocar em causa o interesse público”.

- 1.143.** “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”.
- 1.144.** “Tudo para que a Senhora Enf.<sup>a</sup> possa analisar, pedindo os esclarecimentos que entenda por convenientes, a equação, em confronto, entre os direitos, de todos quantos estão afetos ao Serviço em conjunto, perante a natureza, a complexidade, a importância e a dimensão dos cuidados assistenciais prestados aos doentes e os direitos destes, o que constitui a primordial atribuição do Centro Hospitalar, sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve”.
- 1.145.** “O Centro Hospitalar responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.<sup>a</sup> entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de 10 colisão entre o direito ao horário flexível e os direitos dos doentes, especialmente os doentes assistidos na Unidade de Cuidados intensivos com prevalência destes, 2º a prevalência dos direitos à amamentação e à dispensa legal de horário noturno por atingimento do limite legal de idade; seja ponderada, analisada e, feita essa análise, decidida de acordo com a maior prudência atenta a diferença dos direitos em presença”.
- 1.146.** “Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela a equação, o direito à saúde e o associado direito à vida”.

- 1.147.** “E, quanto à segunda, a obrigação do ..., E.P.E., 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”.
- 1.148.** “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 e horário flexível pretendido pela Senhora Enf.<sup>a</sup> ...”.
- 1.149.** “Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 57.º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa”.
- 1.150.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte:
- 1.151.** “A requerente reconhece não ter exposto devidamente as circunstâncias especiais em que se encontra o seu agregado familiar, pelo que, para melhor compreensão da motivação que a impeliu a consumir este pedido, refere o seguinte”.
- 1.152.** “À data do nascimento do seu filho, o pai tinha um horário de trabalho compatível com as ausências decorrentes da atividade profissional da mãe. Este facto foi determinante para a decisão do casal em ter um descendente”.

- 1.153.** “Entretanto, o pai ficou desempregado e a única atividade profissional que teve a sorte de conseguir encontrar, obriga-o também à prestação de trabalho por turnos, pelo que a situação que motivou a já aludida decisão do casal foi totalmente alterada, o que em muito tem perturbado a vida diária da criança”.
- 1.154.** “Assim, deste modo, deve entender-se que o motivo pelo qual solicitou o horário flexível não tem como ponto essencial a idade do seu filho, mas antes, o facto do emprego dos dois progenitores obrigar à prestação de trabalho por turnos, diurnos e noturnos, podendo estes ser coincidentes, o que não é compatível com a guarda, estabilidade emocional e educação de uma criança”.
- 1.155.** “Não foi, nem nunca será pretensão da requerente, para solucionar a sua vida familiar, criar situações de conflitualidade a este Centro Hospitalar, aos doentes ou a qualquer colega de profissão”
- 1.156.** “É certo que alguns colegas que trabalham no mesmo serviço têm filhos menores de 12 anos e que poderiam também eles necessitarem de praticar um horário flexível, o que seria legítimo”.
- 1.157.** “Contudo, como até à presente data, se abstiveram dessa faculdade, tal significará certamente, que a vida familiar de cada um deles tem sido compatível com o horário profissional, isto é, pelo menos um dos cônjuges pode acompanhar o filho menor, o que não é o seu caso”.
- 1.158.** “Não pretende a requerente pôr em causa as situações, algumas das quais transitórias, que motivam a existência de horários específicos



para alguns colegas do serviço, pretende antes, apelar à compreensão de todos, para que também a especificidade da sua situação familiar seja encarada como merecedora de um horário distinto do que atualmente pratica”.

**1.159.** “Está convicta a requerente de que a integração no Serviço de Nefrologia e Hematologia Clínica não é mais morosa ou problemática do que em qualquer outro serviço, uma vez que estando aquele integrado no departamento de medicina, é elevada a probabilidade de existirem inúmeros enfermeiros que trabalham no ... familiarizados com algumas das funções exercidas no mesmo”.

**1.160.** “A convicção referida no número anterior advém de situação já experimentada pela requerente, uma vez que, ela própria, por conveniência de serviço, foi transferida do Serviço de Ginecologia e Obstetrícia para o Serviço onde atualmente exerce funções e considera que a integração que efetuou foi rápida e eficaz”.

**1.161.** “Também mencionou a requerente que se fosse necessário, para ver o seu pedido atendido, poderia ser transferida para outro serviço (internamento ou ambulatório), acrescentando, nesta data, que pode iniciar a sua jornada de trabalho às 7 horas. Admite a requerente existirem colegas de profissão que trabalham em outros serviços que praticam o modelo de horário pretendido e que a poderão substituir, de uma forma rápida e eficaz”.

**1.162.** “Relativamente ao período de duração do horário de trabalho que solicitou, acrescenta, nesta data, comprometer-se a retomar o seu

atual horário de trabalho, no caso da situação profissional do pai voltar a ser compatível com o acompanhamento do filho”.

**1.163.** “Não obstante bem compreender a especial atenção que todos os casos especiais existentes no seu serviço merecem, perante as circunstâncias familiares que acabou de descrever e a urgência na sua resolução para proteção do seu filho, a requerente não encontrou alternativa senão emitir ao ... um "pedido de ajuda", traduzido na petição que efetuou para que lhe fosse autorizada a modalidade de horário de trabalho flexível”.

**1.164.** “Assim, em face do exposto, solicita a melhor compreensão de V.Exa. para a situação que acabou de descrever e que, pelos motivos apresentados, seja reconsiderada a decisão quanto ao seu pedido de atribuição da modalidade de horário de trabalho flexível”.

## 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”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.2.4.** Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na medida em que solicita que o seu trabalho em regime de turnos seja alterado para “regime de turnos diurnos, apenas de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 20h30, a partir de 1 de outubro de 2014 até 29 de novembro de 2023, podendo, se necessário, ser colocada em qualquer serviço do ..., E.P.E.”, em virtude de ter um filho menor de 2 anos de idade.
- 2.2.8.** Alega ainda a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, que “se fosse necessário, para ver o seu pedido atendido, poderia ser transferida para outro serviço (internamento ou

ambulatório), acrescentando, nesta data, que pode iniciar a sua jornada de trabalho às 7 horas. Admite a requerente existirem colegas de profissão que trabalham em outros serviços que praticam o modelo de horário pretendido e que a poderão substituir, de uma forma rápida e eficaz”.

**2.2.9.** E que “Relativamente ao período de duração do horário de trabalho que solicitou, acrescenta, nesta data, comprometer-se a retomar o seu atual horário de trabalho, no caso da situação profissional do pai voltar a ser compatível com o acompanhamento do filho”.

**2.2.10.** Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora,

**2.2.11.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional

com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.2.12.** Neste sentido, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335º 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 serviço ao qual estão afetos.

**2.2.13.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

**2.2.14.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa

conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**2.2.15.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

**2.2.16.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.2.17.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e logicamente esta medida permitirá à entidade Centro Hospitalar negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de



eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

**2.2.18.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

**2.2.19.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.

**2.2.20.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

**2.2.21.** Ora, perante a situação de existência de vários pedidos, a doutrina da CITE tem evoluído e, atualmente, os membros da CITE, têm vindo a deliberar no sentido de perante estas situações, por forma a ser possível a conciliação da vida familiar e profissional por parte dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, das quais resultem proteções legais de valor idêntico, a

entidade empregadora deverá ratear os mecanismos de conciliação, por forma a que todos e todas possam exercer os seus direitos de conciliação.

**2.2.22.** Assim, o facto de existirem outros trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

**2.2.23.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

**2.2.24.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em causa o funcionamento do serviço, e sem dar prevalência a quem já goza horário flexível sobre quem apenas agora o está a requerer e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.

**2.2.25.** Por último, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o 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”.

**2.2.26.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do serviço de Nefrologia daquele Centro Hospitalar.

**3.2.** O empregador, Centro Hospitalar ..., E.P.E., deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como por exemplo, autorizar a efetiva mobilidade da trabalhadora e, enquanto esta não se concretizar, deve, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigidos pela entidade empregadora, 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 da remissão constante 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 17 DE SETEMBRO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL**