

PARECER N.º 341/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 937 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.09.2014, 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 no Centro Hospitalar ... – Serviço de Cardiologia, 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 22.08.2014 e rececionado nessa data, dirigido ao Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. Eu, ..., Enfermeira no Centro Hospitalar ... - Serviço de Cardiologia, assumo a veracidade das próximas declarações e passo a sustentar o requerido”.
- 1.4. “Recorrendo aos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 22 de fevereiro, solicito horário laboral flexível de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h, com prevalência de manhãs, para assim completar as

- 40h semanais e conseguir corresponder às seguintes responsabilidades familiares”.
- 1.5. “Acompanhamento e assistências a duas filhas menores (D.N. 25/07/2012 e 04/06/2014), que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo e com o meu marido, conforme prova em anexo”.
 - 1.6. “O Pai, ..., é igualmente enfermeiro (n.º mec. ...) na mesma instituição, no serviço de Ortopedia, assumindo regime de horário laboral por turnos (roulement), não estando presente nalgumas noites e fins de semana”.
 - 1.7. “Apenas os avós maternos vivem no ..., podendo dar auxílio na prestação de cuidados e acompanhamento às crianças muito raramente devido ao horário de trabalho igualmente por turnos e bastante difícil de conciliar”.
 - 1.8. “Os avós paternos estão bastante deslocados geograficamente (Miranda do Douro)”.
 - 1.9. “Não disponho de nenhum local onde deixar as minhas filhas à noite e fim de semana”.
 - 1.10. “Necessito desta flexibilidade de horário pois ambas as menores precisam de acompanhamento e atenção, dada a fase de crescimento e idade em que se encontram e assim conseguir conciliar de forma harmoniosa a vida pessoal e familiar. Torna-se impossível ter responsáveis ou locais onde confiar as menores 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”.
 - 1.11. “Neste momento encontro-me em gozo de licença parental, que termina a 31 outubro de 2024, pelo que solicito a flexibilidade de horário com início a 2 de novembro de 2014. Caso não seja possível iniciar nessa data, informo que após a licença parental de 30 dias do outro progenitor (01/21/2024 a 30/11/2014) irei gozar de licença parental alargada por um período de 90 dias (01/12/2014 a

- 28/02/2015), pelo que quando regressar necessito desse horário flexível que solicito. Irei estar adstrita ao cumprimento de um horário de turnos diurnos de Segunda a Domingo, em virtude de usufruir da licença de amamentação, horário que se afigura incompatível com o exercício das minhas responsabilidades parentais, pois necessito de trabalhar de segunda a sexta-feira, pelos motivos que já referi”.
- 1.12.** “Além desta questão da flexibilidade de horário, venho por este meio solicitar transferência para um serviço onde possa usufruir desse horário de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h, com prevalência de manhãs, e que seja compatível com as limitações físicas que possuo, devido a uma situação patológica que apresento na coluna”.
- 1.13.** “Em maio de 2011 fui transferida da Unidade de Cuidados intermédios da Urgência para a Cardiologia, devido a esse problema de saúde que apresento e que me limita bastante em termos profissionais. Na altura foi a solução mais viável devido ao grau de independência dos doentes internados, mas entretanto tive um agravamento da patologia e tenho cada vez mais limitações pois tenho muita sintomatologia associada, conforme está descrito nos atestados anexos a este pedido”.
- 1.14.** “A Cardiologia é um serviço de internamento, com todos os cuidados inerentes a uma pessoa internada e suas rotinas diárias, nomeadamente posicionamentos e cuidados de higiene aos mais dependentes, o que com a patologia que apresento, me provoca frequentes crises de lombociatalgia e limita as minhas funções. Além disso, a realidade do serviço neste momento é completamente diferente, com doentes cada vez mais dependentes em termos físicos o que faz agravar a sintomatologia associada”.
- 1.15.** “Necessito ser transferida para um serviço onde não haja a necessidade constante dessas rotinas diárias inerentes a um doente internado, sob pena de agravar a minha situação e ter de ser submetida a uma intervenção cirúrgica”.

- 1.16.** “Aliado ao meu pedido de flexibilidade de horário, penso que no Centro Hospitalar ..., haverá um serviço que se adapte às minhas necessidades (ex. Consulta Externa, Hospital de Dia, CICA, Colheitas, Hematologia Clínica...)”
- 1.17.** “Creio que o pedido não afetará nem prejudicará o bom funcionamento do Centro Hospitalar ... e estou disponível para realizar turnos de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h, com prevalência de manhãs, consoante as necessidades sentidas e no cumprimento das 40h semanais, respeitando as limitações impostas pela patologia que apresento e no sentido de conciliar a minha atividade profissional com as exigências familiares”.
- 1.18.** “Aguardo vossa compreensão no parecer ao requerimento e sugiro que caso não haja deferimento, o submetam à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para devida análise nos termos da lei”.
- 2.** Compulsados os elementos do processo verifica-se que o Senhor Enfermeiro Supervisor exarou, em 04/09/2014, a seguinte Informação.

2.1. “Informação:

“O horário dos enfermeiros do Serviço de Cardiologia e Unidade de Cuidados Intensivos Coronários é organizado de forma a poder dar resposta e garantir o funcionamento do Serviço durante as 24 horas do dia e ao longo dos 365 dias do ano.

Temos que garantir equipa de enfermagem que dê resposta às necessidades dos doentes internados (24 horas/dia).

São também garantidos recursos humanos de enfermagem escalados ao longo das 24 horas do dia, para dar apoio a situações de urgência na hemodinâmica e Pacing.

Cerca de 60% 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.

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”.

3. Em 11/09/2014, 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.
 - 3.1. “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, Sra. Enf.ª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados”.
 - 3.1.1. “Pedido: a trabalhadora, Enf.ª do Serviço de Cardiologia vem requerer «horário flexível e/ou transferência de serviços» nos apontados termos legais”.
 - 3.1.2. “Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de dois filhos menores (data de nascimento: 25/07/2012 e 04/06/2014), «vivendo em comunhão de mesa e habitação com o seu marido e com os seus dois filhos menores»; o conjugue trabalha em regime de turnos, é igualmente enfermeiro no Centro Hospitalar ...”.
 - 3.1.3. “Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Cardiologia”.
 - 3.1.4. “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”.
 - 3.1.5. “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”.

- 3.1.6.** “O Centro Hospitalar ..., E.P.E., pretende assim, sensibilizar, e opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciar em qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Cardiologia Centro Hospitalar ..., 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 20h00)”.
- 3.1.7.** “Vejam-se quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cardiologia do Centro Hospitalar ..., E.P.E.”.
- 3.1.8.** “Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de Cardiologia 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 nas situações adiante descritas”.
- 3.1.9.** “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”.
- 3.1.10.** “Está em causa o direito à saúde - em momentos de mais intensa necessidade de prestação de cuidados em doentes em situação crítica de doença cardíaca, em que a vulnerabilidade dos doentes e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si”.
- 3.1.11.** “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”.

- 3.1.12.** “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”.
- 3.1.13.** “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”.
- 3.1.14.** “Basta sublinhar que no Serviço de Cardiologia, aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.^a requerente, é preciso atentar nos dados seguintes.”
- 3.1.15.** “Em média, o nº de doentes assistidos por ciclos de oito semanas (de ordenação dos horários) é de 170”.
- 3.1.16.** “Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente desfibriladores, monitores hemodinâmicos e neurológicos, BIPAP's etc, pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio”.
- 3.1.17.** “E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais”.
- 3.1.18.** “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%”.
- 3.1.19.** “E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais”.
- 3.1.20.** “O número mínimo de enfermeiros por turno é 11 elementos no turno da manhã, 7 elementos no turno da tarde e 5 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 – Hemodinâmica; Pacing...)”

- 3.1.21.** “O período de integração requer, em média, 4 semanas para o internamento, mais quatro semanas para a Unidade de Cuidados Intensivos Coronários e mais quatro semanas para a hemodinâmica e mais quatro semanas no laboratório de Pacing) 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”.
- 3.1.22.** “Ora, à Senhora Enf.^a 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”.
- 3.1.23.** “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.^a requerente, quanto ao horário flexível requerido”.
- 3.1.24.** “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”.
- 3.1.25.** “Vejamos agora o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cardiologia no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.^a requerente”.
- 3.1.26.** “Horário de funcionamento do Centro Hospitalar ... e atividade assistencial”.

- 3.1.27.** “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”.
- 3.1.28.** “No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia”.
- 3.1.29.** “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”.
- 3.1.30.** “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)”.
- 3.1.31.** “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”.
- 3.1.32.** “Da especificidade no Serviço - Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes: 1º a natureza intrínseca do Serviço (neste caso Cardiologia; Unidade de Cuidados Intensivos Coronários, Laboratório de Hemodinâmica e Pacing/Arritmologia), a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada na área da doença cardíaca”.
- 3.1.33.** “A gravidade e a premência associada à prestação de cuidados aos doentes aí internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro”.
- 3.1.34.** “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)”.
- 3.1.35.** “A especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de 'performances' de desempenho

adequadas às exigências do Serviço de Cardiologia implica, como se evidencia no n.º 1, vários anos de exercício”.

3.1.36. “As exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de 4 semanas para o internamento, mais quatro semanas para a Unidade de Cuidados Intensivos Coronários e mais quatro semanas para a hemodinâmica e mais quatro semanas no laboratório de Pacing”.

3.1.37. “Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.^a ..., temos que o deferimento do seu pedido implicaria a prestação 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.”

3.1.38. “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”.

3.1.39. “Quanto ao caso em concreto – “A Sr.^a Enf.^a ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário fixo entre as 8 horas e as 20h00, 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 Centro Hospitalar ..., 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”.

3.1.40. “O CONFRONTO RELATIVO - O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros”.

3.1.41. “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”.

3.1.42. “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”.

3.1.43. “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”.

3.1.44. “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”.

3.1.45. “Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos”.

3.1.46. “Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais”.

3.1.47. “Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional”.

3.1.48. “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”.

3.1.49. “Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros”.

3.1.50. “Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros”.

3.1.51. “Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga”.

3.1.52. “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”.

3.1.53. “Assume-se o direito que a lei permite de a requerente alegar, para solicitar o horário flexível, o "acompanhamento de filhos menores", mas invoca-se o facto, de que no Serviço onde a requerente trabalha existem vinte e três colegas (23) colegas na equipa de trinta e nove (39), com filhos menores de doze anos. Temos agora, o requerimento da Sr.^a Enfermeira ..., sabemos, que há um segundo pedido em curso. Pelo desconhecimento criado, os outros nove (9) colegas, oralmente já manifestaram a vontade de também solicitar o pedido de horário flexível”.

3.1.54. “Há ainda – três (3) enfermeira de baixa por gravidez de risco; Três (3) enfermeira de baixa clinica por doença; Estão duas (2) enfermeiras em licença de maternidade; Há duas (2) enfermeiras com horário de amamentação com isenção de trabalho noturno;

3.1.55. “O serviço tem 3 (três) enfermeiros com 50 anos estando autorizado dispensa de trabalho noturno, pelo que a autorização deste pedido”.

- 3.1.56.** “No final do ano de 2014, estarão com horário de amamentação (com consequente isenção de trabalho noturno), sete enfermeiras”.
- 3.1.57.** “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”.
- 3.1.58.** “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”.
- 3.1.59.** “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”.
- 3.1.60.** “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.^a requerente, do Serviço de Cardiologia Hospitalar ..., E.P.E.”.
- 3.1.61.** “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”.

- 3.1.62.** “A PARTILHA DE RESPONSABILIDADES - A responsabilidade pela gestão de recursos humanos, sendo atribuição inalienável da Direção do Centro Hospitalar ..., 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”.
- 3.1.63.** “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”.
- 3.1.64.** “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.”.
- 3.1.65.** “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”.
- 3.1.66.** “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”.
- 3.1.67.** “O problema de gestão que se coloca a uma Direção de Enfermagem responsável é o seguinte”.
- 3.1.68.** “Não têm todos os enfermeiros da equipa o direito a privar a sua vida com a da família?”

- 3.1.69.** “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?”.
- 3.1.70.** “E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa que penaliza aqueles que tem de ser obrigados a esforços adicionais?”
- 3.1.71.** “Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?”
- 3.1.72.** “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”.
- 3.1.73.** “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”.
- 3.1.74.** “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?”.

- 3.1.75.** “E se também todos os outros exigirem aquilo que as Leis Laborais recomendam na íntegra?”.
- 3.1.76.** “Estamos todos de acordo no postulado de que nunca poderemos fechar o Serviço às 20 horas.”
- 3.1.77.** “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?”.
- 3.1.78.** “Ou não oferecemos estes cuidados aos nossos concidadãos, quando temos a obrigação legal e a missão de o fazer?”
- 3.1.79.** “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”.
- 3.1.80.** “E, com enorme impacto, 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”.
- 3.1.81.** “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”.
- 3.1.82.** “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”.

- 3.1.83.** “Transcreve-se, no âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos sociais e culturais do Código do Trabalho”.
- 3.1.84.** “No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores" recomenda”
- 3.1.85.** “(...) Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, roça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito”.
- 3.1.86.** “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”.
- 3.1.87.** “(...)”, E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família":
- 3.1.88.** “(...) 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 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade.”
- 3.1.89.** “(...) 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 (...)”.
- 3.1.90.** “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”.

- 3.1.91.** “Que não tem havido autorização Superior de contratação de pessoal desde !!! (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").
- 3.1.92.** “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”.
- 3.1.93.** “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”.
- 3.1.94.** “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”.
- 3.1.95.** “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”.
- 3.1.96.** “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”.

- 3.1.97.** “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”.
- 3.1.98.** “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”.
- 3.1.99.** “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”.
- 3.1.100.** “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”.
- 3.1.101.** “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”.

3.1.102. “Considerações gerais” - 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”.

3.1.103. “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 excecionais estará em condições de poder ser deferido”.

3.1.104. “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”.

3.1.105. “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)”.

3.1.106. “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”.

3.1.107. “Caracterização da equipa de trabalho - O Serviço a que a Sr.^a Enf.^a ..., pertence é composto por uma equipa de trinta sete (37) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde: 3 enfermeiras estão 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;- 2 enfermeiras em baixa clínica por doença;- 1 enfermeiro com licença de paternidade; 1 enfermeiro com o estatuto de trabalhador estudante;- 2 enfermeiras em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno.”

3.1.108. “No total, estarão 7 enfermeiros com horários de amamentação”.

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

3.1.110. “Para além desta existem neste Serviço mais 30 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 10 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos”.

3.1.111. “A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 60% dos enfermeiros e que, 30% da equipa já está isenta de noites”.

3.1.112. “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”.

- 3.1.113.** “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”.
- 3.1.114.** “A PROJEÇÃO FUTURA DO HORÁRIO FLEXÍVEL - Importa, notar que a Sr.^a Enf.^a ... requer o seu horário flexível até 04 de julho de 2026, doze (12) anos”.
- 3.1.115.** “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”.
- 3.1.116.** “Situações de rutura que o ..., E.P.E., tem o dever legal, de gestão e de mandato de impedir que se verifique”.
- 3.1.117.** “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”.
- 3.1.118.** “Outras situações "colisão" de direitos a ponderar”.
- 3.1.119.** “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”.

3.1.120. “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”.

3.1.121. “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”.

3.1.122. 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 ½ noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores”.

3.1.123. “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”.

3.1.124. “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”.

3.1.125. “Tudo para que a Senhora Enf.^a 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”.

3.1.126. “O Centro Hospitalar responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.^a 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”.

3.1.127. “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”.

3.1.128. “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”.

3.1.129. “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 pela Senhora Enf.^a ... sem colocar em causa o tratamento dos doentes conforme pode ser visto na projeção de planeamento de horário de novembro (agravada se uma outra situação de absentismo não aconteça), em anexo I, onde são assinalados os turnos que não são executados que, significa, que, ao fim de semana e noites não há enfermeiros para cuidar dos doentes internados na proporção, neste serviço de Manhãs seis doentes sem enfermeiro; Tardes oito doentes sem enfermeiro, E as noites, nove doentes sem enfermeiro!!! Para colmatar esta situação teremos que entrar ainda mais na ilegalidade da elaboração dos horários de trabalho pois, o doente não pode deixar de ser tratado”.

4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
 - 4.1. “Serve o presente documento para apresentar a minha apreciação quanto à recusa da flexibilidade de horário de trabalho e/ou mobilidade de Serviço, registada sob o n.º ... de 22 de agosto último, em cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do código de trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
 - 4.2. “Eu, ..., portadora do documento de identificação n.º ..., enfermeira no Centro Hospitalar ... - Serviço de Cardiologia, com o n.º mecanográfico ..., assumo a veracidade das próximas declarações e passo a sustentar”.
 - 4.3. “Invoco no meu requerimento a necessidade de um horário flexível para realizar turnos de segunda a sexta-feira (dias úteis) entre as 8:00h e as 20:00h, com prevalência de manhãs, consoante as necessidades sentidas e no cumprimento das 40h semanais pelos seguintes motivos”.
 - 4.4. “Acompanhamento e assistências a duas filhas menores (D.N. 25/07/2012 e 04/06/2014), que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo e com o meu marido”.
 - 4.5. “O pai, ..., é igualmente enfermeiro (n.º mec. ...) na mesma instituição, no serviço de Ortopedia, assumindo regime de horário laboral por turnos (roulement), não estando presente nalgumas noites e fins de semana”.
 - 4.6. “Apenas os avós maternos vivem no ..., podendo dar auxílio na prestação de cuidados e acompanhamento às crianças muito raramente devido ao horário de trabalho igualmente por turnos e bastante difícil de conciliar (... , S.A.)”.
 - 4.7. “Os avós paternos estão deslocados geograficamente (...)”.
 - 4.8. “Não disponho de nenhum local onde deixar as minhas filhas à noite, fins de semana e feriados”.

- 4.9.** “Necessito desta flexibilidade de horário pois ambas as menores precisam de acompanhamento e atenção, dada a fase de crescimento e idade em que se encontram e assim conseguir conciliar de forma harmoniosa a vida profissional e familiar. Torna-se impossível ter responsáveis ou locais onde confiar as menores 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”.
- 4.10.** “Na vossa intenção de recusa apenas são mencionados os dois primeiros pontos acima descritos apesar de os outros também constarem do meu requerimento”.
- 4.11.** “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) 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”.
- 4.12.** “Os dois fundamentos legais são; Exigências imperiosas de funcionamento da Empresa e Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.
- 4.13.** “É referido por vossas excelências que o Serviço de Cardiologia funciona 365 dias por ano, 24 horas 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 Cardiologia os turnos se dividem entre Manhã (8h-14h30m), Tarde (14h-20h30m) e Noite (20h-8h30), ao propôr que o meu horário seja nos dias úteis de Segunda a Sexta-feira, com turnos compreendidos entre as 8 e as 20 horas (neste caso 20h30m, que é a hora do final de turno com a passagem de turno incluída) com prevalência de manhãs, o meu pedido engloba-se no horário de funcionamento do serviço, nomeadamente nos turnos nos quais são necessários mais enfermeiros, conforme é mencionado na vossa

apreciação, manhã - 11 elementos e tarde - 7 elementos, sendo que no turno da noite estão presentes apenas 5 profissionais de Enfermagem. Nos turnos da manhã e tarde, de segunda a sexta-feira (que coincide com o meu pedido de horário}, o número de enfermeiros necessários para responder às necessidades da prestação de cuidados no serviço pode ainda ser superior aos números acima referidos, pois existem turnos nos quais existem várias áreas técnicas a funcionar em simultâneo (internamento, UCIC, Hemodinâmica, Pacing, exames TILTS, etc). Ao fim de semana o número de enfermeiros é bastante inferior ao número necessário nos dias úteis, pois apenas funciona o internamento e a UCIC, sendo que existe um horário de prevenção dos enfermeiros adstritos à Hemodinâmica, da qual não faço parte.

- 4.14.** “De acordo com a projeção do horário de novembro é possível verificar o que acima refiro, com a descrição do número de enfermeiros em cada turno.
- 4.15.** “No meu caso concreto, sou uma enfermeira facilmente substituído na continuação dos cuidados de enfermagem inerentes ao serviço de Cardiologia, pois apenas estou adstrita ao internamento e raramente à Unidade de Cuidados Intensivos Coronários (UCIC). Ou seja todos os enfermeiros estão integrados na área do internamento e UCIC, mas apenas alguns às outras áreas técnicas”.
- 4.16.** “Referem ainda V. Exas. que "os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente desfibrilhadores, monitores hemodinâmicos e neurológicos, BIPAP'S, etc., pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio". Concordo com esta afirmação mas como não estou integrada numa área técnica específica, nomeadamente Hemodinâmica e Pacing, o manuseio desses equipamentos é transversal aos demais enfermeiros da instituição, apenas o seu uso na Cardiologia é mais frequente. Há inclusive, formações obrigatórias a todos os enfermeiros da instituição acerca do manuseio destes dispositivos, não sendo exclusivos da Cardiologia”.

- 4.17.** “Quanto ao período de integração, poderá não ser de 4 semanas no internamento, 4 semanas para a Unidade de Cuidados Intensivos Coronários (UCIC), 4 semanas para a Hemodinâmica e 4 semanas para o Pacing, pois no meu caso concreto, como fui transferida da Unidade de Cuidados Intermédios da Urgência, o meu período de integração no internamento e na Unidade de Cuidados Intensivos Coronários foi inferior pois já era funcionária do Hospital, tendo apenas feito integração às especificidades do serviço. Não fiz integração à hemodinâmica e ao Pacing e nem todos os enfermeiros o fazem. Caso se admitam novos profissionais, a integração é feita por fases, inicialmente fazem integração ao internamento e depois à UCIC e só mais tarde (se o vierem a fazer) fazem às restantes áreas técnicas, mas isso nunca colide com o meu pedido de horário flexível, pois se houver necessidade de integração de novos colegas, não é por ter horário flexível que isso vai deixar de acontecer ou ser alterado. Além disso não será necessária Integração de outro colega, caso este horário me seja concedido no mesmo serviço. O serviço de Cardiologia é um serviço requisitado para mobilidade por outros enfermeiros do ..., pelo que a dificuldade de ser substituída poderia ser facilmente colmatada, assim como o tempo de integração ser inferior”.
- 4.18.** “Em alternativa, e como apresentei no meu requerimento (com a devida Declaração Médica) registado sob o n.º ... de 22 de agosto de 2014, apresento um problema de saúde a nível da coluna lombar e anca, que me limita gravemente em termos profissionais, pelo que solicitei mobilidade de serviço. Os enfermeiros também são pessoas e também ficam doentes e também devem ser atendidas as suas necessidades”.
- 4.19.** “Não posso mobilizar/transferir doentes, prestar assistência nos cuidados de higiene aos doentes com maior grau de dependência, executar técnicas de posicionamento... Como proceder num caso de emergência, no qual provavelmente não irei conseguir prestar a assistência necessária num

serviço tão específico, com doentes cardíacos muitas vezes numa fase crítica?”.

- 4.20.** “No serviço de cardiologia existem doentes dependentes nos autocuidados, aos quais meserá bastante difícil prestar a assistência adequada pelas limitações físicas que apresento, sob pena de agravar o meu estado de saúde, aumentando provavelmente o meu absentismo e aumentando a necessidade de uma intervenção cirúrgica, pois apresento crises dolorosas cada vez mais frequentes”.
- 4.21.** “Penso que pode continuar a prevalecer o direito à saúde dos doentes sendo atendida a minha pretensão de um horário flexível, nomeadamente se for atendido o meu pedido de mobilidade interna (para um serviço mais adequado às minhas limitações) como é o caso da Consulta Externa, Análises Clínicas, Hematologia Clínica, Hospital de Dia, ou outros semelhantes”.
- 4.22.** “Nesse caso, a questão do pedido do horário flexível já não era colocado, pois a maioria destes serviços funcionam no horário pretendido por mim”.
- 4.23.** “É mencionado por vossas excelências o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros e o meu caso concreto. Recordo, que segundo a proteção na parentalidade e abrangido pelos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho existe o direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos”.
- 4.24.** “Passo agora a explicar a minha apreciação à recusa mais detalhadamente”.
- 4.25.** “V. Exas. invocam que no serviço onde trabalho existem 23 colegas numa equipa de 39 enfermeiros (no meu entender são 40 elementos a contabilizar a Sra. Enfermeira Chefe) com filhos menores de 12 anos. No que pude observar, desses 39 elementos, apenas 19 (sendo que não tenho a certeza quanto à idade dos filhos de 3 colegas, podendo o número ser inferior), incluindo eu, têm filhos menores de 12 anos. Desses 19, há 2 colegas que já possuem isenção de noites e fins de semanas e feriados, mas que na projeção do horário de novembro aparecem escaladas para turnos de fim de

semana, situação que não acontece em horários anteriores. Além disso, como existem 2 casais de enfermeiros a trabalhar no mesmo serviço com filhos menores de 12 anos, estão vossas excelências a contabilizar os mesmos filhos 2 vezes”

- 4.26.** “V. Exas. dizem saber que há um segundo requerimento pedido em curso e que outros colegas já manifestaram oralmente a vontade de solicitar o pedido de horário flexível. Ora, penso que essa questão não será justificação para recusarem o meu pedido, pois os pedidos de horário flexível podem ser diferentes entre si e não podemos recusar um pedido apenas porque outros colegas manifestaram a vontade verbalmente em pedir horário flexível”.
- 4.27.** “Apresentei no requerimento o meu caso concreto, com as minhas necessidades e argumentos concretos, não podendo ser comparados aos restantes colegas”.
- 4.28.** “Aliás, existem colegas com filhos em idade escolar e que até agora não mostraram intenção de pedir horário flexível. Para além disso, eu não acumulo funções para além das que exerço no Centro Hospitalar ..., ao contrário de muitos destes colegas, e sendo assim, eles naturalmente não irão pedir flexibilidade de horário quando acumulam funções noutras locais.
- 4.29.** “V. Exas. mencionam também que existem 3 enfermeiros com 50 ou mais anos de idade e por isso estão dispensados de trabalho noturno. No serviço existem 40 enfermeiros, a contar com a Sra. Enfermeira Chefe. Como descrevem o serviço com 39 elementos, pressuponho que não estão a contabilizar a Sra. enfermeira chefe como elemento na prestação direta de cuidados. Assim sendo, da restante equipa, apenas tenho conhecimento de 1 (um) Enfermeiro com direito a isenção de noites pela idade (50 anos). Há enfermeiros no serviço, que não prestam serviço nas noites e também aos fins de semana que não estão abrangidos pela questão da idade”.
- 4.30.** “De acordo com a projeção que me foi apresentada do horário de novembro, a mesma não corresponde totalmente à realidade pois existem enfermeiros

que nos horários anteriores não estão escalados para prestar serviço nas noites e fins de semana e que no horário de novembro foram escalados”.

- 4.31.** “No final de 2014, não estarão 7 enfermeiras em horário de amamentação, mas sim 4, sendo que apenas duas delas (no qual me incluo) se encontram no primeiro ano de vida do bebé e as restantes depois do primeiro ano, pelo que serão sempre situações temporárias, sujeitas a terminar. As restantes enfermeiras que irão usufruir do horário de amamentação, serão as 3 mencionadas com baixa por gravidez de risco e que apenas regressarão ao serviço em meados de 2015”.
- 4.32.** “As baixas clínicas por doença, são também situações temporárias que vão sendo ultrapassadas e não podem ser consideradas como a norma na realização do horário de trabalho”.
- 4.33.** “V. Exas. fazem uma projeção do meu horário de novembro incluindo o turno da noite, o que não corresponde à realidade pois irei estar a usufruir de horário de amamentação, estando isenta do trabalho noturno”.
- 4.34.** “Na página 7 do documento que me enviaram, Vsas. Exas. mencionam que o serviço é composto por 39 elementos, 23 dos quais têm filhos menores de 22 anos. Na página 12 Vsas. Exas. referem que 25% da equipa já se encontra dispensada de trabalho noturno e/ou fim de semana e feriados. Na página 16 Vsas. Exas. mencionam que a equipa é composta por 37 enfermeiros, fazem uma caracterização do serviço onde referem as baixas por gravidez de risco, baixa clínica por doença, licenças parentais, estatutos de trabalhador estudante, horários de amamentação, e no final mencionam que existe a possibilidade de mais 30 enfermeiros terem filhos e que já há 10 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, sendo que anteriormente o número de elementos da equipa, por vós descrito, e com filhos menores de 12 anos era diferente. Existe aqui uma discrepância dos dados apresentados, que são diferentes em vários pontos do documento. Além disso, será apenas indicativo afirmar que 30 enfermeiros apresentam a possibilidade de terem filhos. Vsas. Exas. finalizam, afirmando que 30% da equipa já está isenta de

noites. A minha questão é se estão a contabilizar os colegas que estão mencionados na caracterização da equipa de trabalho na página 16, em que num total de 37 enfermeiros referem que 30%, que equivale a 11 enfermeiros, em que 3 se encontram de baixa clínica por gravidez de risco, 2 em licença de maternidade, 2 de baixa clínica por doença, 1 com licença de paternidade, 1 com estatuto de trabalhador estudante, 2 com horário de amamentação. Ora, se Vsas. Exas. estão a contabilizar estes colegas, penso que não faz sentido mencionarem que estão isentos de noites, pois se não estão alguns deles a trabalhar, encontram-se isentos de qualquer turno, não apenas das noites, por isso não pode ser invocado que os colegas que podem trabalhar em horário noturno passaram de 4 noites por mês a fazer 6 e 7 noites, como referem na página 9. Todos os turnos aumentaram para todos os enfermeiros, como se pode verificar, pelo que o meu pedido de horário flexível não colide com este ponto”.

- 4.35.** “No meu serviço, há situações de isenção do trabalho noturno e/ou fins de semana e feriados, para além dos preconizados pelo horário de amamentação, doença e limite de idade. Respeito, desde já, as razões para tal, sejam elas quais forem. Todavia estas isenções não podem ser invocadas para não me concederem o horário flexível. Há aqui uma colisão de direitos entre a proteção da parentalidade agora requerida e direitos adquiridos por alguns colegas. Esta situação, ainda praticada no horário deste mês, não é mencionada na projeção do horário que Vsas. Exas. me enviaram”.
- 4.36.** “Referem ainda Vsas. Exas. na página 13, que os restantes enfermeiros da equipa que têm os filhos nas aulas durante o dia, não querem trabalhar mais noites e fins de semana porque não podem estar com a família, quando o meu caso concreto é não poder trabalhar nas noites, fins de semana e feriados, pois o meu marido, também enfermeiro na mesma instituição, trabalha em muitos desses turnos, não tendo ninguém que fique com as minhas filhas se estivermos os dois a trabalhar. Neste caso o meu horário é também para poder revezar com o pai a assistência às nossas filhas”.

- 4.37.** “Na página 17 Vsas. Exas. referem que o horário flexível é requerido até 04 de julho de 2026, sendo que no requerimento que apresentei mencionei ser até 04 de junho de 2026, dia no qual a minha filha mais nova completa os 12 anos de idade”.
- 4.38.** “A continuidade dos cuidados/tratamentos referida por Vsas. Exas. na página 9, nunca seria posta em causa, pois farei sempre uma passagem de turno, ficando este sempre assegurado pelo meu substituto”.
- 4.39.** “Por último, julgo poder afirmar que até ao momento fui a única Enfermeira a pedir no serviço de Cardiologia esta flexibilidade de horário ao abrigo da Parentalidade”.
- 4.40.** “Conforme foi dito na página 3 deste documento, estou disponível a alterar o meu pedido para o horário flexível nos dias úteis, de segunda a sexta-feira entre as 8h e as 20h30 (com prevalência de manhãs e estando dispensada do trabalho noturno, fins de semana e feriados), podendo assim assegurar a passagem de turno (anteriormente tinha pedido até às 20h), no sentido de poder assegurar o turno completo na Cardiologia (à exceção do período em que estiver com horário de amamentação, em que o horário tem de ser combinado com a Sra. Enfermeira Chefe)”.
- 4.41.** “Como no documento enviado por vossas excelências mencionam na página 4 que o horário de funcionamento do Centro Hospitalar ... se divide em duas grandes áreas: o Ambulatório (das 7h às 20h) e o Internamento (24h 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 adeque às minhas limitações (Consulta Externa, Análises Clínicas, Hematologia Clínica, Hospital de Dia, ou outros semelhantes). Como esses serviços funcionam de segunda a sexta-feira, em dias úteis sem horário noturno, a questão da dificuldade em atribuírem o horário flexível já não se colocaria”.

- 4.42.** “Poderia ainda alterar o horário para os dias úteis de segunda a sexta-feira entre as 7h e as 20h (com prevalência de manhãs e estando dispensada do trabalho noturno, fins de semana e feriados), caso a mobilidade de serviço fosse feita para um serviço de Ambulatório com esse horário”.
- 4.43.** “Gostaria de informar que no decorrer da vossa análise ao meu requerimento pedi uma reunião com a Sra. Enfermeira Supervisora ..., com conhecimento do Sr. Enfermeiro Supervisor ... (Enfermeiro responsável pelo Departamento de Medicina, no qual se insere a Cardiologia) no sentido de mostrar a minha intenção de flexibilidade de horário e/ou mobilidade de serviço e os argumentos que sustentam o meu pedido. Peço-vos que analisem esta questão da mobilidade com o maior cuidado possível, tendo em conta que poderei melhorar bastante a minha qualidade de vida/saúde e os meus cuidados prestados para com o doente, e conciliar de forma harmoniosa a vida pessoal e profissional, se essa questão for atendida”.
- 4.44.** Relembro que como disse no requerimento e na reunião que tive com a Sra. Enfermeira Supervisora ..., neste momento encontro-me em gozo de licença parental, que termina a 31 outubro de 2014, pelo que solicito a flexibilidade de horário e/ou mobilidade de serviço com início a 1 de novembro de 2014. Caso não seja possível iniciar nessa data, informo que após a licença parental de 30 dias do outro progenitor (01/11/2014 a 30/11/2014) irei ser obrigada a gozar de licença parental alargada por um período de 90 dias (01/12/2014 a 28/02/2015), pelo que quando regressar necessito desse horário flexível que solicito. Caso me seja concedido, não irei gozar da licença parental alargada, pois já me será possível prestar a assistência necessária às minhas filhas, nomeadamente nos períodos noturnos e durante os fins de semana e feriados, períodos durante os quais o meu marido, também enfermeiro na mesma instituição, não se encontra presente por estar a trabalhar. Caso defiram o meu pedido, estou disponível para iniciar o horário flexível e/ou mobilidade de serviço a partir de 02/12/2024, visto que no mês de novembro, o outro progenitor se encontra a gozar a licença partilhada de 30 dias, podendo prestar assistência às filhas”.

- 4.45.** “A profissão que exerço, como muito bem Vsas. 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 Centro Hospitalar ... 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”.
- 4.46.** “Caso Vsas. Exas., ainda assim, pretendam manter a decisão na recusa do horário flexível e/ou mobilidade de serviço agradeço que remetam o processo para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para devida análise nos termos da lei, no cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º do código de trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

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 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em

regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 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 de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h, com prevalência de manhãs, para assim completar as 40h semanais, em virtude de ter duas filhas menores de 12 anos (2 anos e 4 meses), a partir de 1/11/2014, data em que termina o gozo da sua licença parental.

- 2.2.8.** A trabalhadora solicita ainda a transferência para um serviço “onde possa usufruir desse horário de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h, com prevalência de manhãs, e que seja compatível com as limitações físicas que possuo, devido a uma situação patológica que apresento na coluna”.
- 2.2.9.** Alega ainda a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, que “(...) estou disponível a alterar o meu pedido para o horário flexível nos dias úteis, de segunda a sexta feira entre as 8h e as 20h30 (com prevalência de manhãs e estando dispensada do trabalho noturno, fins de semana e feriados), podendo assim assegurar a passagem de turno (anteriormente tinha pedido até às 20h), no sentido de poder assegurar o turno completo na Cardiologia (à exceção do período em que estiver com horário de amamentação, em que o horário tem de ser combinado com a Sr.^a Enfermeira Chefe)”.
- 2.2.10.** Refere a requerente que “Como no documento enviado por Vossas excelências mencionam na página 4 que o horário de funcionamento do Centro Hospitalar ... se divide em duas grandes áreas: o Ambulatório (das 7h às 20h) e o internamento (24h 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 limitações”.
- 2.2.11.** Cumpre referir que, em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente manifestamente apresenta argumentos suscetíveis de corrigir e afastar alguns dados e fundamentos apresentados pelo Centro Hospitalar ..., E.P.E., em sede de intenção de recusa do pedido de horário flexível.
- 2.2.12.** Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar de esta 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 objetivamente 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.

2.2.13. 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.

2.2.14. 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 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

2.2.17. 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.

2.2.18. 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.

2.2.19. 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.

2.2.20. 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.

- 2.2.21.** 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.
- 2.2.22.** 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.
- 2.2.23.** 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.
- 2.2.24.** 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.
- 2.2.25.** 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.
- 2.2.26.** 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.

2.2.27. Por último, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer nº 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”.

2.2.28. 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 ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora Enfermeira ..., 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 Cardiologia 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 OUTUBRO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CAP –
CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**