

## PARECER N.º 406/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 1167 – FH/2014

### I – OBJETO

1. Em 12.11.2014, a CITE recebeu do Centro Hospitalar... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Neonatologia, bem como os fundamentos de recusa e a apreciação da trabalhadora para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
  - 1.1. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado em 23.10.2014, a trabalhadora, que é enfermeira, veio expor e requerer o seguinte:
  - 1.2. “..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Neonatologia do Centro Hospitalar ..., vem por este meio solicitar que V. Excelência se digne a autorizar a concessão de Horário Flexível com responsabilidades familiares nos termos do art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de filho menor e com doença crónica ..., nascido a 6 de maio de 2012.

*O menor, que é seguido neste hospital, processo clínico 12014616, ao qual foi diagnosticado asma não frequenta o infantário. Pelo que justifico este requerimento por ser a principal cuidadora de menor com doença crónica e pela inexistência de apoio familiar nas proximidades da área em que resido.*

*Pelos motivos expostos anteriormente solicito o gozo de horário de trabalho flexível, diurno, nos dias úteis, por um período de 4 anos.”*

**1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

**1.4.** *“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.<sup>a</sup> que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o despacho da Direção do Hospital pediátrico Integrado que junto se anexa.*

*Mais se informa que, de acordo com o disposto do n.º 4, do artigo 57.º, da Lei 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.<sup>a</sup>, apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.”*

**1.4.1.** Do despacho da Direção do Hospital pediátrico consta o que a seguir, nomeadamente, se transcreve:

**1.4.2.** *“Exmo. Senhor Dr. ... Diretor do SGRH*

*Assunto:*

*- Resposta à exposição da trabalhadora ...*

*Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares*

*(Solicito que o SORH dê conhecimento à interessada)*

*Em cumprimento dos nºs 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. Enf. ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.*

*Pedido: a trabalhadora, Enf. do Serviço de Neonatologia vem requerer «o gozo de horário de trabalho flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no art.º 56.º e art.º 57.º da lei n 7/2009 de 2012». Solicita o gozo de horário de trabalho flexível, diurno, nos dias úteis, por um período de 4 anos. Nos apontados termos legais.*

*Para tanto invoca, nos termos legais, acompanhamento de filho menor, nascido 6/5/2012, «ser a principal cuidadora do menor com doença crónica e pela inexistência de apoio familiares nas proximidades da área em que reside»*

*Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do serviço de neonatologia.*

*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.*

*Esses dois fundamentos legais são: 1.º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); 2.º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*O serviço pretende assim, sensibilizar, a oponente à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço neonatologia 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.*

## I

*Vejamos quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do serviço de neonatologia.*

*Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de neonatologia 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 crianças que se encontram das situações adiante descritas.*

*Assim,*

*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.*

*Está em causa o direito à saúde - em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados altamente diferenciados em que a vulnerabilidade das crianças e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si.*

*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.*

*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. 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 serviço.*

*Basta sublinhar que no Serviço de neonatologia aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf requerente, é preciso atentar nos dados seguintes:*

*. O serviço de neonatologia presta cuidados altamente diferenciados ao recém nascido*

- Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente ventiladores, máquinas de diálise, monitores hemodinâmicos e neurológicos, BIPAP's etc, pelo que os enfermeiros necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio;*

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

- O número mínimo de enfermeiros por turno é 7 elementos no turno da manhã, 6 elementos no turno da tarde e 6 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano.*

- O período de integração requer, em média, 1 ano, sujeito 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.*

*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. (...)*

*Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço neonatologia deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*

**II**

*Vejamos agora o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço neonatologia no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enfª requerente.*

*1. Horário de funcionamento do serviço de neonatologia 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.*

*No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia.*

*As jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com as leis laborais que regem a profissão, instituídas há mais de trinta anos, negociadas com os enfermeiros e comportam:*

- No Ambulatório dois turnos (Manhã 8-15h30m e Tarde até às 19 horas);*
- No Internamento três turnos (manhã 8h-15h30m; tarde 15h-22h30m e Noite 22h- 8h30m).*

*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.*

*2- Da especificidade no Serviço:*

*Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes:*

*1º a natureza intrínseca do Serviço neonatologia a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada na área de cuidados intensivos neo-natais.*

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

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

4º a especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de 'performances' de desempenho adequadas às exigências do Serviço de neonatologia implica, como se evidencia no nº1, vários anos de exercício;

5º as exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, 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.

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 do 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.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 flexível diurno, nos dias úteis, 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 serviço de neonatologia, 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.

## O CONFRONTO RELATIVO

*O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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:*

- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*
- Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

*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:*

- Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;*
- Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros;*
- Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Tarde, Noite e Folga;*
- Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar.*

*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:*

- No Serviço onde a requerente trabalha existem 6 colegas na equipa de trinta e cinco (35), com condicionantes de horário., temos agora, o requerimento da Sr. Enf. ... e, sabemos, que há outras intenções de pedido. Pelo descontentamento criado, outras colegas, oralmente já manifestaram a vontade de também solicitar o pedido de horário flexível;*
- Estão duas (2) enfermeiras em licença de maternidade;*
- Há uma (1) enfermeira com horário de amamentação com isenção de trabalho noturno;*
- Há 3 enfermeiras com horário de amamentação., pelo que a autorização deste pedido*

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

*b) Tendo já sido autorizados pela CITE dois «horário flexível», abrirá o precedente que, a ser solicitado também pelos outros enfermeiros na mesma situação de direito, coloca em causa o Serviço Público, o de assistência aos doentes que o Serviço/ Instituição presta vinte e quatro horas por dia, trezentos e sessenta e cinco dias por ano. (...)*

### *A PARTILHA DE RESPONSABILIDADES*

*A responsabilidade pela gestão de recursos humanos, sendo atribuição inalienável da Direção do serviço neste caso da Direção de Enfermagem e do Enfermeiro-Diretor, não pode ser indiferente nem deixar de constituir também, uma responsabilidade dos trabalhadores requerentes. A realidade deste serviço que tem cerca de 50 % Enfermeiros jovens com filhos com idade inferior a 12 anos, pode ser extrapolada para todos os outros serviços do Centro Hospitalar, por ser uma equipa jovem.*

### *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 Serviço de neonatologia.*

*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.*

*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 por mês já comunicada oralmente aos superiores hierárquicos*

*O problema de gestão que se coloca a uma Direção de Enfermagem responsável é o seguinte:*

*Não têm todos os enfermeiros da equipa o direito a privar a sua vida com a da família?*

*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? E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa que penaliza aqueles que têm de ser obrigados a esforços adicionais?*

*Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?*

*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. (...). 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 horas que alteram o ritmo circadiano e que têm consequências nefastas na saúde, comprovados por estudos. (...)*

*Então se não podemos encerrar o serviço às 20 horas vamos contratar efetivos quando deles não necessitamos em termos de horas disponíveis, aumentado os custos da administração pública quando nos está a ser solicitado/ imposto o contrário?*

*Ou não oferecemos estes cuidados aos nossos concidadãos, quando temos a obrigação legal e a missão de o fazer?*

*Importa considerar que o cumprimento da legalidade, numa projeção estável (sem contar, portanto, com situações pontuais e específicas) apresenta limites imperativos: de carga horária diária, de carga horária em contínuo, de imposição de descansos, de recuperação da capacidade de regeneração para enfrentamento de novas prestações de trabalho.*

*E, com enorme impacto, 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. (...)*

*Ora, quanto aos demais trabalhadores enfermeiros e enfermeiras, que também eles têm direito a uma vida familiar. Sabendo-se que:*

- Que 25% da equipa já está dispensada de trabalho noturno e ou fim de semanas e feriados;

- Que não tem havido autorização Superior de contratação de enfermeiros (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”).

Uma vez que já só temos 75% da equipa para assegurar o trabalho das 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.

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.

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.

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.

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.*

*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 doença.*

#### *5 - Caracterização da equipa de trabalho:*

*O Serviço a que a Sr.<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup>. ... pertence é composto por uma equipa de trinta cinco (35) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:*

- 2 enfermeiras em licença de maternidade e, que com o seu regresso irão ter horário de amamentação com dispensa de horário noturno;*
- 1 enfermeira com o estatuto de trabalhador estudante;*
- 1 enfermeira em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno*
- 3 enfermeiros com horário de amamentação*

*Para além desta existem neste Serviço mais 10 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 17 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos.*

*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, 15% da equipa já está isenta de noites.*

*Evidencia-se também que o Serviço de Neonatologia dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores. (...)*

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

*Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 5.7º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Enf. ...*

*(Enf. Supervisora)*

- 1.5.** Trabalhadora apresentou através de carta datada de 12 de novembro de 2014, sua a apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente o seguinte:

- 1.5.1.** *“Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar...*

*..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Neonatologia do Centro Hospitalar ..., vem por este meio solicitar um pedido de apreciação, pelo disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto. Apreciação da concessão de Horário Flexível com responsabilidades familiares nos termos do art.º 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento de filho menor e com doença crónica ..., nascido a 6 de maio de 2012,*

*O pedido de Horário Flexível foi efetuado a 23 de outubro, dia 11 de novembro tomei conhecimento de que foi recusado por escrito através do Serviço de Gestão dos Recursos Humanos.*

*Antes de expor minuciosamente a minha situação quero salientar que estou em horário de amamentação e que o meu filho tem doença crónica. Eu não estou a pedir horário de flexibilidade apenas para conviver com o meu filho, eu tenho que prestar cuidados ao meu filho para tentar controlar a situação clínica dele e evitar complicações da doença.*

*(...)*

*É de referir que este é um direito temporário.*

*Passo a contestar a defesa jurídica de 18 páginas apresentadas pela chefia, em três momentos: o primeiro é eu sou insubstituível; no 2.º momento contesto o facto de o meu filho ter doença crónica ser completamente negligenciado na resposta; e num 3.º ponto alterco a obsessão pela Neonatologia.*

*Assim sendo, agradeço que me considerem uma profissional competente e difícil de substituir, facto referido inúmeras vezes na resposta, mas se verificarem no meu horário sou uma mera prestadora de cuidados, sexto e último elemento da equipa hierarquizada. (tal como podem verificar em todos os horários que anexo). Consideram que não podem abdicar de mim a fim de ter um horário flexível, mas podem abdicar de mim se tiver de faltar para assistência ao meu filho. Ressalvo que estou em horário de amamentação (como podem verificar no horário de novembro de 2014 e todos os restantes), e por esse facto somente posso requerer a isenção de noites, aliás o facto de eu estar em horário de amamentação é outro aspeto completamente negligenciado na resposta.*

*O facto de o meu filho ter uma doença crónica é apenas transcrito do meu pedido, uma vez, na pág. 1, como se isso não tivesse importância nenhuma. Pois é exatamente por isso, que já foi devidamente fundamentado, que estou a pedir a flexibilidade de horário.*

*A resposta da chefia é batalhada em cima do serviço da neonatologia, no entanto o horário flexível não está confinado à Neonatologia, mas sim ao Hospital. Disponibilizo-me a ir para qualquer serviço deste Hospital aonde possa usufruir do horário flexível.*

*(...)*

*Só 4 pessoas estão a sair de horário com isenção de noites, o que podem comprovar pelos horários.*

*Gostaria de mostrar a minha indignação pois trabalho neste serviço e desconheço por completo e não visualizo nos horários mensais quem são os “25% da equipa já está dispensada de trabalho noturno e ou fim de semanas e feriados” (referido na pág. 12 da resposta).*

- Contesto ainda eu não poder usufruir do meu direito porque hão de vir, hão de vir porque ainda estão de licença, duas colegas em horário de amamentação que poderão ter isenção de noites (pág. 15 da resposta) e porque outras colegas do serviço iriam também pedir isenção de noites caso me seja concedido (como referido na pág.1). Ora assim sendo pelo que é referido na resposta, não me concedem baseado em previsões para o futuro. E não havia esta previsão para o futuro 7 dias antes?

- É no mínimo curioso que o meu pedido de flexibilidade “coloca em causa a possibilidade de assegurar as necessidades da distribuição dos enfermeiros pelos diversos turnos” (pág. 7 da resposta). Isto porque é de referir que por termos horas negativas, está-se a contabilizar para contagem de horas mensais, como formação interna, o tempo despendido em formação não obrigatória e para realização de trabalhos para o serviço, algo de inovador e recente no meu serviço. (Anexo horário de outubro e novembro de 2014).

(...)

Se eu não posso usufruir deste direito porque há alguém a usufruir de direitos como o de estatuto trabalhador estudante, há direitos mais importantes que outros?

(...)

Pelos motivos expostos anteriormente solicito a apreciação do gozo de horário de trabalho flexível, diurno, nos dias úteis, por um período de 4 anos. Repito que estou disponível para a obtenção de uma conciliação de ambas as partes, e estou disponível para qualquer serviço. Se for necessário também me disponibilizo até uma data a combinar, para dar tempo ao serviço para integrar mais alguém. “

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
  - 2.1. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
    - 2.2. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
      - 2.3. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
        - 2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
          - 2.5. Para que o/a trabalhador/a 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”.

**2.6.** O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** O trabalhador, neste regime de trabalho, poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.10.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.11.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando que pretende a “realização de horário em dias úteis no período diurno”.
- 2.13.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Desta forma, o pedido feito pela trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que não se compreende do pedido da trabalhadora o que corresponde a amplitude do período diurno.

**2.15.** Neste sentido, e não obstante os motivos alegados pela entidade empregadora relacionados com o funcionamento do Serviço ou relacionados com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, não é possível formar um juízo relativo a esses motivos, apresentados como determinantes da impossibilidade de concessão do que foi requerido, uma vez que o pedido da trabalhadora não permite, efetivamente, determinar o horário pretendido.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela enfermeira com responsabilidades familiares ..., em virtude de não ter sido elaborado pedido conforme o previsto na lei.
- 3.2.** Contudo, a trabalhadora, sem qualquer prejuízo, poderá apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, indicando o período de início e termo pretendido para o período normal de trabalho diário.
- 3.3.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014**