

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 221/CITE/2014

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 221/CITE/2014: 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 603 – FH/2014

### I – OBJETO

**1.1.** Em 22.08.2014, a CITE recebeu da trabalhadora ..., enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Cuidados Intensivos, Unidade de Cuidados Intermédios Médico-Cirúrgicos pedido de substituição do Parecer n.º 221/CITE/2014, “*por outro que se pronuncie em sentido desfavorável à recusa de concessão de horário flexível peticionada pela ora Reclamante*”, conforme se transcreve:

*“..., Residente na Rua ... n.º ..., ..., ..., notificada do parecer n.º 221/CITE/2014, que se pronuncia em sentido favorável à intenção de recusa, por parte do Centro Hospitalar ... — Hospital ..., do requerimento de flexibilidade de horário apresentado 28.05.2014, vem, quanto ao mesmo, apresentar*

#### **RECLAMAÇÃO**

*O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1.º*

*Na sequência do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela ora Reclamante e que, por economia, se dá aqui por integralmente reproduzido, o*



*Centro Hospitalar ... — ... solicitou, nos termos legais, parecer prévio a essa Comissão relativamente à intenção de recusar esse mesmo pedido,*

*2.º*

*Vindo V. Exas., em 28 de julho de 2014, a emitir parecer favorável àquela intenção, com base no facto de, alegadamente, “... terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a criar a convicção de que a requerida flexibilidade de horário pode pôr em causa o normal funcionamento do Serviço de Cuidados Intensivos - Unidade de Cuidados Médico-Cirúrgicos, especialmente durante o período noturno”.*

*Ora,*

*3.º*

*Não pode a Reclamante conformar-se com o parecer emitido por essa Comissão, desde logo porque o mesmo assenta em pressupostos de facto errados.*

*Efetivamente,*

*4.º*

*Não corresponde à verdade que a Reclamante exerça funções numa Unidade de Cuidados Intensivos.*

*5.º*

*Pelo contrário, como se deixou dito em sede de audiência prévia, não obstante o Serviço de Cuidados Intensivos englobar uma unidade de cuidados intensivos e uma unidade de cuidados intermédios médico-cirúrgicos, o certo é que a Reclamante apenas exerce funções na unidade de cuidados intermédios médico-cirúrgicos.*

*Com efeito,*

*6.º*

*Dos 76 enfermeiros afetos àquele Serviço, 18 deles — em que se inclui a Reclamante — não exercem funções nos cuidados intensivos.*

*7.º*

*Mas, para além disso, o que importa realçar é que, como de seguida se demonstrará, os argumentos aduzidos pelo Centro Hospitalar ... não podem ser acolhidos,*

8.º

*E não o podem porque o próprio Centro Hospitalar ... toma, em concreto, medidas que deitam por terra esses mesmos argumentos.*

*Vejamos,*

9.º

*O Centro Hospitalar ..., na sua pronúncia, defendeu a existência, no caso, de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cuidados Intensivos — Unidade de Cuidados Intermédios Médico-Cirúrgicos do ..., E.P.E., como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria, ‘a descoberto’ com o horário que pretende, um horário fixo entre as 8 e as 20 horas)*

10.º

*E, para tanto, estendeu um rol de fundamentos que, em seu entender, justificam essa impossibilidade. Ora,*

11.º

*À cabeça invoca-se o direito à saúde dos utentes do serviço a que está afeta a Reclamante,*

12.º

*E, por via disso, explanam-se as especificidades do funcionamento do serviço em questão que, segundo se alega, no se compadecem com a concessão do horário flexível pretendido pela Reclamante,*

13.º

*Concluindo-se que “[a] atribuição do horário solicitado não é passível de ser efetuada sem colocar em causa a jornada de trabalho do colega que a vem substituir: sair a hora solicitada sem ser substituída implicaria sobrecarregar os outros colegas do turno, aumentando-lhe a carga de trabalho, com as consequências já bem descritas na literatura, e na comunicação social, de aumento de risco de eventos adversos que podem por em risco o doente e em averiguação a responsabilidade dos profissionais”,*



14.º

*E, bem assim, que “quando é atribuído um horário flexível / Dispensa ou isenção de 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 licitude. 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, provocara 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”.*

15.º

*Postas as coisas nestes termos parece, efetivamente, que o deferimento da pretensão da Reclamante seria prejudicial ao interesse público.*

16.º

*Porém, quem assim fala vem, depois, a adotar comportamentos que demonstram, à saciedade, que as razões invocadas para a recusa da dita pretensão, não obstante ficarem bem no papel (o que se guarda até para memória futura), vêm depois a ser arredadas.*

*Efetivamente,*

17.º

*Por e-mail datado de 14 de julho de 2014, a Reclamante foi notificada, pelo Enfermeiro Chefe do Serviço de Cuidados Intensivos I, de que “[o] enfermeiro ... vai fazer 6 ou 7 turnos a Nefrologia porque era o único enfermeiro capacitado para os preencher de imediato sem necessidade de integração. Foi-nos pedido esta colaboração que penso estarmos em condições de o fazer sem grande sobrecarga, e assim ajudamos um serviço e ficamos referenciados para que, quando necessitarmos também estarmos em condições de sermos atendidos. Peço a todos os colegas que se disponibilizem para o 4 ou 5 turnos em falta, e agradecer aos que voluntariamente já o fizeram” (cfr. doc. n.º 1, que se junta).*

*Ou seja,*

18.º

*O serviço que não pode, de forma alguma, conceder horário flexível aos trabalhadores sem colocar em causa o interesse público, o direito à saúde dos utentes, as regras de organização do trabalho, etc., etc., etc., vem, depois, a disponibilizar-se para ceder enfermeiros a outros serviços,*

19.º

*O que, saliente-se, até não importa “grande sobrecarga”.*

20.º

*Mais, para estas situações já não importa saber se há excesso de trabalho por parte dos outros enfermeiros,*

21.º

*Se são cumpridos os descansos obrigatórios,*

22.º

*E se, enfim, o que é veiculado na “literatura” e na Comunicação Social é, ou não, relevante.*

23.º

*O Centro Hospitalar ..., com a argumentação que remeteu a essa Comissão, atropelou o direito que o artigo 56.º do Código do Trabalho confere à Reclamante,*

24.º

*E fê-lo a coberto de argumentos que, depois, como vem a perceber-se, não têm aplicação no caso concreto,*

25.º

*Porquanto é a própria entidade patronal da Reclamante que se permite distribuir enfermeiros do Serviço de Cuidados Intensivos por outros serviços alegando que nem há, com isso, grande sobrecarga para os outros profissionais.*

26.º

*É indubitável que o direito à saúde dos utentes do Centro Hospitalar ... assume primacial importância.*

27.º

*Porém, a autorização à Reclamante do horário pretendido — e que encontra arrimo*



*no Código do Trabalho — não coloca em causa, como fica demonstrado, aquele direito.*

*28.º*

*Os fundamentos expostos pela Reclamante no seu pedido de horário flexível — que aqui se dão por integralmente reproduzidos — são mais do que suficientes para o deferimento desse horário,*

*29.º*

*Pelo que o parecer emitido por essa Comissão deve, pelos motivos que vêm de se expor, ser substituído por outro que se pronuncie desfavoravelmente ao indeferimento do pedido de horário flexível apresentado.*

*Nestes termos,*

*Deve o Parecer n.º 221/CITE/2014 ser substituído por outro que se pronuncie em sentido desfavorável à recusa de concessão de horário flexível peticionada pela ora Reclamante.*

*Junta: 1 documento*

*..., 20 de agosto de 2014”*

- 1.2.** Em 2.09.2014, a CITE solicitou ao Centro Hospitalar ... a apreciação da reclamação da trabalhadora ..., tendo recebido em 12.09.2014 a seguinte exposição que se transcreve:

*“Apreciação da reclamação da trabalhadora ..., face ao parecer favorável à intenção de recusa de horário flexível por parte do ..., emitido pela CITE (parecer n.º 221/2014)*

*Alega a Enfermeira ... que, os pressupostos e factos apresentados pelo ... e que fundamentaram o parecer favorável à intenção de recusa por parte da CITE são falsos, nomeadamente:*

*1 - É falso que a reclamante exerça funções numa unidade de cuidados intensivos (Ponto 4.º da reclamação)*

*Ora, de acordo com os argumentos da própria reclamante, dos 76 elementos do serviço, 18 deles, incluindo a reclamante não exercem funções nos cuidados intensivos.*

*Não é por acaso que se fala no “serviço”. Efetivamente o serviço contempla uma unidade de cuidados intensivos e uma unidade de cuidados intermédios. É verdade que, dos 76 elementos da equipa, gerida conjuntamente, 18 elementos não exercem funções nos cuidados intensivos. No entanto esse facto deve-se à circunstância de, este serviço resultar da fusão dos cuidados intensivos com a unidade intermédia médica, há cerca de dois anos. Deste facto resulta que, os enfermeiros que até à data não estavam preparados para cuidados intensivos tiveram que, faseadamente ser treinados, de modo a assegurar a coesão e homogeneidade da equipa.*

*Por razões diversas, nas quais se incluem a necessidade de assegurar horários especiais, essa integração não foi ainda completada, resultando que, nem todos os enfermeiros estão ainda capacitados para todas as funções.*

*A integração tem como objetivo dotar toda a equipa com as mesmas competências e é, como todos sabemos, um processo lento. Estas competências/integração num outro nível de cuidados obriga que o profissional em integração esteja sobre a tutoria de outro colega e, do rácio de um enfermeiro para dois doentes temos, neste caso dois enfermeiros para dois doentes. Obrigando-se o serviço a necessidade de manter assegurado a prestação de cuidados a todos os doentes internados, pelas dificuldades de recursos humanos que afetam este serviço público em particular e a administração pública em geral, não foi, ao fim destes dois anos, possível ainda dotar toda a equipa com o mesmo nível de competências. Esta é a única verdade que se pode retirar da fundamentação da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ...*

*Apesar de não trabalhar diretamente com doentes de cuidados intensivos, a enfermeira ... integra a equipa dos 76 enfermeiros que compõem a equipa de enfermagem do Serviço de Cuidados Intensivos e Intermédios Médicos e Cirúrgicos do ...*

*Atribuir o horário flexível à Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ...; dessa decisão irão existir alterações ao planeamento das jornadas de trabalho e da sua execução que se vão repercutir*

*em toda a equipa (76) e lamentamos a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> tenha omitido esse facto a essa Ex.ma Comissão, para tentar induzir uma alteração, a decisão anterior.*

*2 - Considera também inverdades as alegações do ... quanto ao facto de “o direito a horário flexível ou ausência de trabalho noturno..., constituir uma sobrecarga para os outros profissionais, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas, entrando no domínio da licitude. E se essa dispensa abranger ainda o trabalho aos sábados domingos e feriados, fica exponencial a gravidade da situação. Essa sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provoca uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o hospital com agente potenciador de risco clínico acrescido...” Ponto 14.º da reclamação)*

*Para fundamentar esta sua opinião, evoca a reclamante um e-mail do Enfermeiro Chefe (ponto 17.º da reclamação) em que se pede a colaboração da equipa para que se assegurem alguns turnos (4 a 5), de um colega, com competências em hemodiálise que, devido as dificuldades no Serviço de Nefrologia terá que lá fazer, 6 a 7 turnos, para conseguir tratar os doentes com insuficiência renal pois, a equipa ai existente já não é suficiente para permitir tratar de todos os doentes internados no serviço.*

*Como nota e já que falamos pela primeira vez, numa nossa exposição, de um segundo serviço, neste caso o Serviço de Nefrologia, solicitamos a essa Ex.ma Comissão que equacione as decisões dos horários flexíveis num serviço hospitalar que tem que manter os seus recursos em trabalho contínuo, nas vinte e quatro horas do dia, trezentos e sessenta e cinco dias do ano, cruzadas com as necessárias competências que os seus profissionais têm que ter de acordo com a tipologia dos doentes.*

*O serviço de Nefrologia (a quem já essa Ex.ma Comissão deferiu um horário flexível e, aí se encontra um segundo para análise e tem um terceiro em trânsito), não tem recursos para tratar os doentes que aí estão internados ou que a ele recorrem. Para conseguirmos dar resposta a essa necessidade já temos que ir a outros serviços procurar profissionais com essas competências e que são poucos, neste caso, meia dúzia, para além dos que estão no Serviço de Nefrologia, serviços todos eles já com falta de recursos, e claramente dizemos a essa Ex.ma Comissão,*

*se este colega se recusar, porque já faz o tempo de trabalho mensal nos serviço de origem (Serviço de Cuidados Intensivos e Intermédios), porque por lei, pode-se recusar a fazer horas para além do seu horário de trabalho, teríamos já ter tido doentes com tratamentos atrasados, quando, tanto se fala, de listas de espera e de tratamentos em tempos útil de acordo com a gravidade da situação clínica. Para tratar doentes temos que ter uma equipa estável e motivada, não podemos gerir profissionais da saúde, que hoje estão num serviço, amanhã vão para outro, desmotiva aumenta o erro e, estamos a falar de vidas humanas, pondere essa Ex.ma Comissão estes valores.*

*Voltando ao assunto, refere-se: O enfermeiro ... foi ao Serviço de Nefrologia fazer três turnos extras, continuando a assegurar o seu horário de trabalho no serviço de origem (CII). No serviço de origem realizou 152 horas de trabalho devendo-lhe ainda, o serviço mais treze horas. Refira-se que neste serviço o enfermeiro realizou todas as noites e trabalho de fim de semana que lhe estava planeado, não sobrecarregando, como a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ... que dar a subentender, os seus colegas com mais trabalho em horas incómodas, situação que acontecerá se lhe for dado parecer favorável a sua pretensão.*

*Relembramos, como já foi referida na nossa primeira fundamentação, no serviço de Cuidados Intensivos e Unidade Intermédia Médico e Cirúrgica há uma equipa de setenta e seis (76) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:*

- 4 enfermeiros estão em baixa clínica por gravidez de risco;*
- 3 enfermeiros em baixa clínica por doença;*
- 1 enfermeiro com redução de horas de trabalho por incapacidade física;*
- 4 enfermeiros que são portadores de incapacidade física referenciados pela Saúde Ocupacional com risco de baixa clínica a qualquer momento;*
- 3 enfermeiros com cirurgia programada a curto prazo;*
- 2 enfermeiros com licença de casamento;*
- 2 enfermeiros com licença de paternidade;*

- 4 enfermeiros com o estatuto de trabalhador estudante, sendo que um tem um horário só de trabalho diurno (8h-14h30mn), para frequência das aulas que são entre as 18 e as 22 horas;
- 1 enfermeiro, estudante do 6.º ano de medicina, com estatuto de trabalhador estudante, que está a solicitar um pedido de frequência do programa ERASMUS por sete meses, a ser realizado no Brasil;
- 1 enfermeiro que rescindiu contrato a partir do dia 01-09-2014;
- 8 enfermeiros em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno (a requerente é um dos casos). Evidencia-se que esta isenção de trabalho noturno permite, pelo menos, fazer escalas de trabalho diurnas de segunda a domingo e este direito termina com o fim da amamentação;
- 1 enfermeiro com doença crónica já com dispensa de trabalho noturno;
- 2 enfermeiros com dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos;
- 1 enfermeira com horário flexível, autorizado pelo Conselho de Administração devido a doença crónica do filho menor de doze anos. Foi-lhe autorizada a dispensa de trabalho noturno mas, realizando a sua escala de trabalho de Segunda a Domingo entre as 8 horas e as 20 horas e 30 minutos. Para além desta existem neste Serviço mais 23 enfermeiros com filhos, com idade inferior a 12 anos
- Três (3) destes enfermeiros já requereram e obtiveram, contra a posição do ..., E.P.E., parecer favorável dessa digníssima Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Este é o quarto pedido que segue e, segundo estamos informados, perante estes deferimentos mais enfermeiros o vão requerer.

Logo, no primeiro pedido que seguiu para a CITE alertamos para este facto e, para a situação de que a atribuição de horários flexíveis iria destabilizar o serviço e iria afetar o seu normal funcionamento. Já estamos a viver o que predizemos. Aumenta a instabilidade ou a carga de trabalho, aumenta o absentismo (comprovado por estudos científicos); mais dois profissionais meteram baixa clínica após a primeira exposição.

E os factos são estes, à necessidade de dar resposta as exigências do Serviço Público, ao tratamento dos doentes, estamos cada vez mais a sobrecarregar os

*profissionais Para provar isto anexamos a esta exposição cópia do horário executado no mês de agosto para que seja inequívoco que:*

*Os enfermeiros têm já em crédito (traduzidas no horário com um menos por exigência do sistema informático aqui usado) 1855 horas;*

*Há enfermeiros com cerca de 170 em crédito (correspondente a carga horária de um mês de trabalho);*

*Para que possam usufruir de uma folga semanal, os profissionais têm que realizar mais de um turno no mesmo dia;*

*Há enfermeiros que, apesar de terem as folgas mensais a que têm direito estão mais de 9 dias seguidos sem folgar!!!*

*Por tudo isto continuamos a afirmar que não é possível atribuir o horário flexível a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ... como solicitado porque põe em risco o normal funcionamento do serviço e em consequência o tratamento dos doentes aí internados. ..., 12 de setembro de 2014*

*O Presidente do Conselho de Administração”*

- 1.3.** Foi junto ao processo pela entidade empregadora pública o mapa de horários de trabalho do Departamento: ... – Serviço: .../..., referente ao mês de agosto de 2014.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.



**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.3.** A CITE é, assim, uma entidade dotada de autonomia administrativa e personalidade jurídica que funciona como mecanismo nacional de igualdade, cuja existência e garantia de independência no exercício das suas atribuições são exigidas desde a Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho.

**2.4.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme previsto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho em conjugação com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Esta Comissão, através da análise dos procedimentos que lhe são submetidos para emissão de parecer prévio, conclui pela existência ou inexistência de fundamentação para a recusa de horários de trabalho no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.5.** Os pareceres prévios emitidos pela CITE, designadamente, os relativos à intenção de recusa de autorização para trabalho com flexibilidade de horário, são sempre votados

em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.6.** A CITE é, assim, a entidade colegial que detém competência exclusiva para este efeito e as suas deliberações, ainda que suscetíveis de impugnação, são-no apenas judicialmente, como no caso previsto no n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Como princípio<sup>1</sup>, a CITE presta aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, e nessa sequência, tem aceite a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.8.** Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo), em momento anterior ao recurso judicial.
- 2.9.** No âmbito do enquadramento referido e no decurso do prazo legal estabelecido na lei após a competente notificação do Parecer n.º 221/CITE/2014, a trabalhadora reclamou do parecer referido pretendendo que a CITE substitua o referido parecer, cuja conclusão foi favorável à recusa apresentada pelo Centro Hospitalar ..., por outro desfavorável a essa recusa.
- 2.10.** De acordo com o Parecer reclamado os motivos elencados pela entidade empregadora e melhor individualizados no ponto 2.2.13., dos quais se destacam os seguintes:
- *“A atribuição do horário flexível solicitado, não é passível de ser efetuada sem colocar em causa a jornada de trabalho do colega que a vem substituir, já que nenhum turno termina a essa hora e não é possível sair do serviço sem*



*substituição (...);*

*- “A natureza intrínseca do serviço em causa, neste caso, o de Cuidados Intensivos e intermédios médico-cirúrgicos, particularmente exigentes quanto à sua componente organizativa”;*

*- “Há colegas que saem de trabalhar de noite e tem que vir fazer noite nesse dia (...) Há fins de semana em que tem que fazer dois turnos seguidos (12,5 horas de trabalho) para conseguir assegurar o tratamento dos doentes (...)”,*

foram considerados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, fundamentada em “2.2.14. (...) exigências imperiosas para recusar o horário flexível pretendido pela trabalhadora, uma vez que, a entidade empregadora consegue concretizar os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, e bem assim, a sobrecarga da restante equipa, que como se viu já tem o seu funcionamento pleno bastante limitado.”

**2.11.** Ora, como decorre do processo n.º 603-FH/2014 que originou o Parecer n.º 221/CITE/2014, a trabalhadora requereu que “o atual horário de trabalho da Requerente seja alterado para um fixo entre as 8h e as 20h de segunda a sexta-feira”, tendo a entidade empregadora alegado que o horário de funcionamento do ambulatório é das 7h às 20h e do internamento é de 24h/dia e que “As jornadas de trabalho na Instituição (...) comportam: - No Ambulatório dois turnos (Manhã 7-14h30m e tarde 14h-20 horas); - No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h-20h30m e Noite 20h-8h30m)” e que, “a saída de um profissional do turno só acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte.”

**2.12.** Tendo a trabalhadora indicado a amplitude 8h-20h, o único turno existente no internamento passível de atribuição seria o turno 8h-14.30h, no qual realizaria diariamente 6.30h de trabalho, incumprindo as 40 horas semanais a que está

<sup>1</sup> Princípio da colaboração da Administração com os particulares – artigo 7.º do CPA.  
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: geral@cite.pt

obrigada nos termos da Cláusula 8.<sup>a</sup> n.º 1 do seu contrato de trabalho. Quanto à possibilidade de elaboração de um horário particular à situação da trabalhadora tal não foi considerado como uma solução viável, atendendo a que a entidade empregadora expressamente referiu que: “a saída de um profissional do turno só acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte”, o que, para cumprir as 40h semanais de segunda a sexta (8h/dia) só se verificaria às 20.30h.

**2.13.** Na verdade, em sede de intenção de recusa a entidade empregadora alegou “2- *Da especificidade no Serviço: (...) 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),*”, e concluiu que: “3. *Quanto ao caso em concreto (...) um horário fixo entre as 8 horas e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira (...) não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ... (...) sem colocar em causa a jornada de trabalho do colega que a vem substituir; sair à hora solicitada sem ser substituída implicaria sobrecarregar os outros colegas do turno, aumentando-lhe a carga de trabalho (...)*”.

E, referiu ainda que “há colegas que saem de trabalhar de noite e têm de vir fazer noite nesse dia”.

**2.14.** Neste sentido a CITE concluiu que foram: “3.1. (...) concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a criar a convicção de que a requerida flexibilidade de horário pode pôr em causa o normal funcionamento do Serviço de Cuidados Intensivos – Unidade de Cuidados Médico-Cirúrgicos, especialmente durante o período noturno.”

**2.15.** Em reclamação das conclusões alcançadas no Parecer em análise a trabalhadora alegou que exerce funções na Unidade de Cuidados Intermédios Médico-Cirúrgicos, no qual existem 18 enfermeiros/as, uma delas a trabalhadora que “6º (...) não exercem funções nos cuidados intensivos”, e que “17º Por e-mail datado de 14 de



julho de 2014, a Reclamante foi notificada pelo Enfermeiro Chefe do Serviço de Cuidados Intensivos I, de que “[o] enfermeiro ... vai fazer 6 ou 7 turnos a Nefrologia porque era o único enfermeiro capacitado para o preencher de imediato (...) penso estarmos em condições de o fazer sem grande sobrecarga (...)”, concluindo assim que: “O serviço que não pode, de forma alguma, conceder horário flexível aos trabalhadores sem colocar em causa o interesse público, o direito à saúde dos utentes, as regras de organização do trabalho (...) vem, depois, a disponibilizar-se para ceder enfermeiros a outros serviços”, o que é demonstrativo de “16º (...) comportamentos que demonstram, à saciedade, que as razões invocadas para a recusa da dita pretensão, não obstante ficarem bem no papel (...), vêm depois a ser arredadas.”

**2.16.** Notificada para se pronunciar em sede de reclamação a entidade empregadora esclareceu que: “o serviço contempla uma unidade de cuidados intensivos e uma unidade de cuidados intermédios. É verdade que (...) 18 elementos não exercem funções nos cuidados intensivos (...), e que “O enfermeiro Pedro Oliveira foi ao Serviço de Nefrologia fazer três turnos extras, continuando a assegurar o seu horário de trabalho no serviço de origem (CII). (...) Refira-se que neste serviço o enfermeiro realizou todas as noites e trabalho de fim de semana que lhe estava planeado, não sobrecarregando (...) os seus colegas com mais trabalho em horas incomodas (...)”, situação que resulta demonstrada pelo mapa de horários de trabalho referente a agosto de 2014 junto à exposição da entidade empregadora.

**2.17.** Face ao exposto, não tendo sido apresentados pela trabalhadora elementos relevantes a CITE conclui não alterar o Parecer n.º 221/CITE/2014.

### III – DECISÃO

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b) Manter a conclusão do parecer n.º 221/CITE/2014 em sentido favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ... – HOSPITAL ..., relativo ao pedido apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a criar a convicção de que a requerida flexibilidade de horário pode pôr em causa o normal funcionamento do Serviço de Cuidados intensivos – Unidade de Cuidados Intermédios Médico-Cirúrgicos, especialmente durante o período noturno.
- c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**