



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

PARECER N.º 78/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora: ...

Processo n.º 118 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26/01/2015, por carta registada com aviso de receção, do Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., 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. Por carta datada de 09/12/2014 e recebida pela entidade empregadora no dia 10.12.2014 a identificada trabalhadora apresentou o pedido, através de advogada, como se reproduz:

“(...) ..., a exercer funções de Enfermeira no serviço de ..., desde 2004, vem requerer a V. Exa., nos termos do disposto no art. 56.º do Código do Trabalho,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

autorização para trabalhar em regime de horário flexível, no sentido de poder prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus dois filhos menores de 12 anos, com os seguintes fundamentos:

... é casada com ..., que também exerce as funções de Enfermeiro no (Doc. 1)

O casal tem dois filhos. Atualmente, o mais novo tem 1 ano e o mais velho tem 4 anos de idade e vivem com os seus progenitores em comunhão de mesa e habitação. (Doc. 2 e 3)

O casal trabalha por turnos e está inserido em serviços diferentes e sob o poder de direção de Enfermeiros Chefes distintos.

Não obstante, o regime de turnos coincide, quer de noite, quer de dia, durante um espaço de tempo, tanto à semana, como ao fim de semana.

Ora, tendo o casal dois filhos é de todo impossível assegurarem o acompanhamento dos mesmos, já que trabalhando em regime de turnos, sempre haverá um espaço de tempo em que ambos estarão a trabalhar, quer de noite, quer de dia durante a semana e aos fins de semana.

Os turnos da manhã começam às 8h00 e terminam às 14h30; os da tarde começam às 14h00 e terminam às 20h30; e os da noite começam às 20h00 e terminam às 8h30.

Devido à licença de amamentação, a trabalhadora beneficia, já há cerca de um ano, de um regime com menos horas de tempo de trabalho e, por isso, tem prestado o seu trabalho de manhã, desde as 9h00 às 13h30, ou à tarde, desde as 15h00 às 19h30.

Porém, é imprevisível a duração da mesma e, por conseguinte, o seu trabalho voltará a ser prestado conforme os turnos supra referidos.

Sucedem que, o filho mais velho do casal, ..., frequenta o infantário — Jardim de Infância ... (Doc. 4) —, sendo que o horário de abertura e encerramento não é compatível com o regime de turnos aplicado aos seus pais, dado que a abertura é às 8h30 e o fecho é às 18h30, incluindo o prolongamento:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

No que diz respeito ao filho mais novo do casal, este frequenta uma creche distinta da do seu irmão, cujo horário de funcionamento também não se compadece com o regime de turnos dos seus pais, dado que a abertura é às 8h00 e o fecho é às 19h00. (Doc. 5)

Acresce que, o casal não tem empregada doméstica nem o apoio de qualquer familiar.

Posto isto, a requerente solicita a V. Exa que a prestação do trabalho passe a ser realizada entre as 8h00 e as 18h00, semanalmente, e que não tenha que prestar trabalho à noite, nem aos fins de semana.

Caso isto não seja possível, a trabalhadora pretende a sua transferência para qualquer outro serviço (por exemplo, para o hospital de dia, para a consulta externa ou para a cirurgia ambulatória) cuja prestação de trabalho seja realizada entre as 8h00 e as 16h00, semanalmente.

A trabalhadora pretende, para além disso, não ter que prestar o seu trabalho nem durante a noite, nem durante os fins de semana.

Solicita, ainda, que a aplicação do regime de horário flexível seja até que o filho mais novo do casal perfaça 12 anos.

Pelo exposto, vem requerer a V. Exa o deferimento do pedido de horário flexível.

Junta:

- Doc. 1: Certidão de casamento*
- Doc. 2: Assento de nascimento do ...*
- Doc. 3: Cartão de cidadão do ...*
- Doc. 4: Declaração e Certificado de Matricula do Agrupamento de Escolas...*
- Doc. 5: Declaração da União de Freguesias de ...*

A Advogada,

... (...)"



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

1.3. Este pedido foi reencaminhado pelo senhor Presidente do Conselho de Administração “(...) Ao Sr. *Enf.^a Diretor para opinião 10/12/2015 (...)* ” que o reencaminhou, em 17.12.2015, para a Sra. Enfermeira Supervisora, e, no dia 23.12.2015, a assistente técnica, indica que o pedido “ (...) *reúne os requisitos para lhe ser atribuído o solicitado e instruiu o pedido com a documentação prevista no art.º 57.º para o efeito. (...)*”.

1.3.1. No dia 12.01.2015, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa que a seguir se transcreve:

“(...) SGRH

Exposição da trabalhadora ..., Enfermeira no Serviço ... - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

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

Pedido: *a trabalhadora, Enf.^a do Serviço ..., vem requerer «horário flexível e/ou transferência de serviços» nos apontados termos legais.*

Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de um menino de quatro anos de idade e outro de 1 ano de idade, sendo o seu marido Enfermeiro no ..., com horário por turnos que inclui trabalho noturno, quer durante a semana quer durante o fim de semana e feriados.

Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de...

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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

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.

O ... pretende assim, sensibilizar, a opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciareem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de ..., como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria, “a descoberto” com o horário que pretende, um horário, de segunda feira a sexta entre as 08h00 e as 18 horas com isenção de noites e trabalho aos fins de semana).

I

Vejamos quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de...

Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de ... o qual se caracteriza por ser um Serviço que funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano e ainda por prestar cuidados clínicos e cirúrgicos a doentes 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 em que a vulnerabilidade das utentes e o risco de vida é



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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 todos (as) efetivos (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 '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:

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

- O número mínimo de enfermeiros por turno é 4 elementos no turno da manhã, 4 elementos no turno da tarde e 3 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano.*
- Os períodos de integração requer, em média, 4 semanas para internamento e mais 3 meses para o bloco, 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.*

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 ... em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.

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.

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

II

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

1. Horário de funcionamento do ... e atividade assistencial

O horário de funcionamento do ... está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento.

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 7 – 14h30 e Tarde 14h-20 horas);*
- No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h-20h30m e Noite 20h-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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2- Da especificidade no Serviço:

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

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

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

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

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

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

Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.ª ..., 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

3. Quanto ao caso em concreto

A Sr.^a Enf.^a ..., encontra-se num serviço por escalas/turnos (serviço de ...) e solicita um horário fixo entre as 8 horas e as 18h30, de segunda a sexta-feira (com exclusão do trabalho noturno) e sem trabalho ao fim de semana, o que, à partida, **não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência.**

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.

Esta sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o ... 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;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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

- Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;

- Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular **para todos os enfermeiros**;

- Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: **Noite e Folga, Manhã e Manhã/ Tarde**;

- Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, o que no caso concreto facilita a guarda da criança, de forma partilhada pelos dois cônjuges que podem articular-se para o efeito.

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

- No Serviço onde a requerente trabalha existem nove (9) colegas (na equipa de vinte (20), com filhos menores de doze anos.

Há ainda:

- Uma (1) enfermeira de baixa por gravidez de risco;

- Uma (1) enfermeira em licença de maternidade;

- Uma (1) enfermeira com horário para amamentação, com isenção de trabalho



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

noturno;

- O serviço de ... tem um (1) enfermeiro de 50 anos:

Assim:

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

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

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.

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...

*Porém, a doutrina daquele Acórdão, que analisa, e bem, uma situação de colisão de direitos entre trabalhadores, 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, num hospital não se pode encerrar o serviço às 20 horas, **há uma continuidade de cuidados/tratamentos que é necessário assegurar a estes doentes nas***



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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.

A PARTILHA DE RESPONSABILIDADES

A responsabilidade pela gestão de recursos humanos, sendo atribuição inalienável da Direção do ..., 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 (o serviço tem mais de dezoito Enfermeiros jovens em idade fértil), pode ser extrapolada para todos os outros serviços do ..., 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 (s) Serviço (s) do...

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 seis noites por mês a fazer oito e nove noites.

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?



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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

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 Art.º 59º, 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.

E no caso dos que têm limitação por motivo de doença? Que direito deve prevalecer: o da anuência do horário flexível ou o dos que têm limitações por motivo de doença? O que o chefe deve salvaguardar na elaboração dos horários? A que questões éticas e laborais ele deve responder em 1º lugar?

E se também todos os outros exigirem aquilo que as Leis Laborais recomendam na íntegra?

Estamos todos de acordo no postulado de que nunca poderemos fechar o Serviço



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

às 20 horas.

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

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.

Na gestão das cargas horárias e conformação dos horários, essencialmente distribuição pelas horas noturnas deve ponderar-se que qualquer «libertação» de um trabalhador desse segmento do horário tem um efeito direto e imediato de oneração, de sobrecarga sobre os demais.

Tem o limite da legalidade, que não pode ser ultrapassado, sob pena de ficarem em risco os profissionais e os dirigentes que lhes determinam os horários ilegais, mas igualmente o limite da justiça relativa da repartição equitativa entre todos os elementos da equipa das horas mais desgastantes e afetadoras da relação trabalhador / família.

Transcreve-se, no âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos sociais e culturais do Código do Trabalho:

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de Idade, Sexo, raça, Cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a)(…);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificante, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (…)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 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”

(…) 1- 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. (…)”

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

- 15% da equipa já está dispensada de trabalho noturno pelo facto de estarem de baixa ou licença de amamentação;

- Que não tem havido autorização Superior de contratação de pessoal (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 85% da equipa para assegurar o trabalho as noites, nos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

*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.

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 noturno 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 doenças.

A HIPOTESE DA MOBILIDADE FUNCIONAL

Equacionou-se a possibilidade de mobilidade (transferência, como refere a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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.

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.

É do conhecimento de todos os profissionais de Enfermagem que os ... integrados no ... 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.

Desde o ano passado que este ... 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 ..., da especificidade no Serviço (competências e complexidade), bem como a caracterização da equipa de trabalho, assim, no caso concreto:

4- 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 ..., 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,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

por exemplo, nos cuidados intensivos, nos blocos operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento

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

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.

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 57º n.º 2 do Código do Trabalho) o que nos remete para a situação da trabalhadora se encontrar integrada na área profissional do Serviço de ... 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) 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).

Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

em concreto, do hospital como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

5- Caracterização da equipa de trabalho:

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

- 1 enfermeira está de baixa clínica por gravidez de risco;*
- 1 enfermeira em licença de maternidade e, que com o seu regresso irá ter horário de amamentação com dispensa de horário noturno;*
- 1 enfermeira em horário de amamentação,*

E há um pedido de horário flexível em processo de apreciação de Vossa Excelência.

Para além destas condicionantes existem neste Serviço mais de 18 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 9 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 85% dos enfermeiros e que, 15% da equipa já está isenta de noites.

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

*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 ...), 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*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder.

A PROJEÇÃO FUTURA DO HORÁRIO FLEXÍVEL

Importa, notar que a Sr.^a Enf.^a ... requer o seu horário flexível até 4 de julho de 2026, doze (12) anos.

Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas dos artigos 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 serviço de ... seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer.

Situações de rutura que o...tem o dever legal, de gestão e de mandato de impedir que se verifique.

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.

III

Outras situações “colisão” de direitos a ponderar

Sublinhe-se que o ... 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 às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

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.

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.

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.

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.

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.

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 ..., sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve.

O ... responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.^a entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de 1º colisão entre o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

direito ao horário flexível e os direitos dos doentes, 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.

Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela 1ª equação, o direito à saúde e o associado direito à vida.

E, quanto à segunda, a obrigação do ... de respeitar a legalidade de não atribuir horários ilegais nem gerar conflitualidade deixando de reconhecer direitos mais fortemente estabelecidos na lei, como o regime legal da amamentação.

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, **não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.ª ... sem colocar em causa o tratamento dos doentes.***

Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 57.º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa. (...)”.

- 1.4.** Por carta rececionada pela entidade empregadora em 19.01.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(...) Assunto: Apreciação à Decisão de Recusa de Horário Flexível (Art.º 57.º n.º 4 C.T.)

..., a exercer funções de Enfermeira no serviço de ..., desde 2004, com o número mecanográfico ..., tendo sido notificada no passado dia 12 de janeiro de 2015, da V. Decisão de Recusa de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, na sequência de pedido que dirigiu a V. Exa., vem Responder nos seguintes termos:

1. A Requerente esclarece que ao longo dos 10 anos em que exerce funções no



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Serviço de ..., sempre pautou a sua atuação profissional com pleno respeito e consciência pela ética e deontologia própria da sua profissão, cumprindo as suas tarefas com o máximo zelo e respeito pela saúde dos doentes e direitos dos seus colegas de profissão.

2. No exercício da sua profissão sempre a Requerente se mostrou solidária com os problemas dos seus Colegas, mostrando total disponibilidade e cooperação na elaboração dos horários de trabalho e respetivos turnos, mormente para substituição de turnos diurnos e noturnos, fins de semana e feriados com Colegas impedidos por razões imprevisíveis, mesmo que isso implicasse a realização de diversos turnos consecutivos.

3. As razões do pedido de horário flexível realizado pela Requerente no presente momento, encontram-se expressamente elencadas e devidamente documentadas no requerimento apresentado, não se tratando de um mero capricho de exercício de um direito legalmente consagrado, mas derivada de uma necessidade imperiosa de passar mais tempo com os seus filhos e convívio familiar.

4. Encontrando a sua razão de ser, somente 4 anos após o nascimento do seu filho mais velho, em motivos imperiosos derivados da alteração de circunstâncias familiares do seu agregado familiar, mormente da atual total ausência de apoio familiar nos cuidados e apoio aos menores.

5. Tal situação de total falta de apoio familiar, que não sucedia anteriormente, tornou na presente data completamente impossível conseguir conciliar o seu horário, com o horário do seu cônjuge, também ele enfermeiro a exercer funções na ..., e cujos respetivos horários são muitas vezes determinados em clara sobreposição de noites, feriados e fins de semana, criando uma manifesta incompatibilidade com os cuidados essenciais, guarda e acompanhamento dos seus filhos menores, com apenas 1 e 4 anos de idade e com quem residem em comunhão de mesa e habitação.

6. São pois estas as razões que, em desespero de causa, levam a Requerente a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

solicitar a atribuição de horário flexível, pois que não obstante a requerente se encontrar atualmente a gozar de Licença de Amamentação, com inerente isenção de noites, prevê o termino de tal situação para muito em breve, acrescendo que muitas das vezes se depara com a impossibilidade de compatibilização dos seus horários de fim de semana e feriados com a guarda das crianças, ficando dependente da disponibilidade e bondade de pessoas ambas, tendo-se a presente situação tomado insustentável.

7. Sem prescindir, e com o devido respeito por entendimento diverso de V. Exa, dirá ainda que, a presente recusa de horário flexível, fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço e impossibilidade de substituir a trabalhadora, não encontra paralelismo nas situações atualmente existentes e aceites no Serviço, de 2 Licenças de Maternidade e uma enfermeira com mais de 50 anos, situações que acarretam iguais limitações na atribuição da escala de trabalho, mas não uma impossibilidade, tal como sucede com a eventual atribuição de horário flexível.

8. Sendo que, dos fundamentos da atual recusa não se vislumbra, nem se encontra concretizada, de forma objetiva e efetiva, a existência de uma real e total impossibilidade de atribuição do horário flexível requerido, mas somente a invocação de urna dificuldade inerente a tal situação, com a elaboração dos horários do serviço.

9. Realçando-se que, no Serviço onde a Requerente exerce funções, numa equipa de 20 elementos, apenas existem atualmente 4 limitações de horário, nas quais se encontra incluído o horário de amamentação da Requerente, pelo que o atual pedido de horário flexível não representa um verdadeiro acréscimo no número de tais limitações, mas tão-somente uma simples adaptação, acrescendo à isenção de noites que a Requerente já beneficia a isenção de feriados e fins de semana.

10. Refere-se também, que existe uma prática corrente de mobilidade entre os diversos serviços dentro do departamento, criada para suprir as demandas dos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

serviços 24 horas por dia e 365 dias por ano, suscetível de colmatar qualquer dificuldade de elaboração dos respetivos horários e dessa forma assegurando sempre os cuidados primordiais na saúde dos doentes.

11. Refere-se ainda que, no serviço de ... onde a Requerente exerce funções, não existe nenhum horário flexível atribuído, contrariamente a outras unidades, mormente de cuidados intensivos, onde existem já vários horários flexíveis atribuídos, ficando demonstrado que não existe uma verdadeira incompatibilidade ou impossibilidade de atribuição e execução do mesmo, com as necessidades funcionais e especiais dos diversos Serviços ..., nos cuidados primordiais na saúde dos doentes.

12. Quanto ao simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, tal não é justificativo para a atual recusa de atribuição de horário flexível, pois que, tratando-se na presente data de apenas uma conjetura sem efeitos concretos, no futuro caso tais situações se venham a materializar, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá sempre fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

13. Por fim, esclarece-se que a anulação do pedido de isenções de noites realizado pela Requerente e mencionado a Folhas 13 da V. comunicação, encontra-se fundamentado pelos simples facto de a mesma ter sido informada da redundância de tal pedido em virtude de tal isenção (noites) já ser uma decorrência Legal do próprio horário de amamentação atribuído à requerente, sendo como tal inócuo o pedido formulado.

14. Em relação à situação do seu marido, igualmente mencionada por V. Exa a Fls. 13, igualmente se esclarece que tal declaração somente foi entregue por meras imposições contratuais, em virtude de o mesmo ter aberto atividade por conta própria — recibos verdes — decorrente de Ações de Formação Profissional que o

mesmo participou de forma esporádica e aleatória.

15. Quanto ao período de anos requerido para atribuição do horário flexível, o mesmo foi requerido tendo em conta os normativos legais que estabelecem o direito a horário flexível aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, até ao limite de tal idade, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias, mormente da eventual alteração da situação familiar da Requerente, caso em que esta se prontificará a solicitar de imediato a cessação do horário flexível.

16. Sem prescindir, a Requerente, face às razões aludidas por V. Exa, de maior dificuldade inerente à elaboração dos horários de trabalho, dificuldades às quais não é de todo insensível, vem, numa demonstração de cooperação, solicitar a retificação do horário de trabalho anteriormente indicado (08h:00 — 16h:00), o qual deverá passar a ser fixado em dias uteis, de segunda a sexta-feira, no período diurno, ou seja entre as 08h00 e as 20h:30, desta forma facilitando a elaboração dos respetivos turnos.

Tendo em conta os motivos supramencionados, a Requerente solicita a V. Exa, nos termos conjugados dos artigos artigo 56.º, 57.º, 127.º n.º 3 e 212.º n.º 2 al. b) do Código do Trabalho, que reavalie a sua situação e conceda um parecer favorável, à atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, ainda que com eventual recurso a mobilização para outro serviço, com início imediato e com duração até ao dia 3 de setembro de 2025, data em que o seu filho mais novo perfaz 12 anos, o qual deverá ser fixado em dias uteis, de segunda a sexta-feira, no período diurno (08h:00 - 20h:30).

Pede e espera deferimento, ..., 16 janeiro de 2015 (...).

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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 determina que devem “ (...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1.** *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “ (...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) ”.*
- 2.2.** *Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:*
- “ (...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.2.1. *Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:*

“ (...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...) ”.

2.2.2. *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 sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:*

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) 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;

c) (...) ”

2.2.3. *E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

“(...) 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”

“(...) 1- 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. (...)”

2.3. *Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:*

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. *O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:*

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)

”



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.3.2. *No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:*

“(…) n.º 1- “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”.

n.º 2 - Entende-se 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. *Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:*

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.3.4. *Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:*

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. *E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) nº 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:*

“ (...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”

2.3.6. *Face ao argumento da entidade empregadora referir relativamente ao facto de no serviço agora em causa haver nomeadamente: “ (...) cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, (...) ” importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”* (Neste âmbito convirá sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa).

- 2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. Tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3., o pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2. e 1.4. do presente parecer, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

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

3.1.1. *Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço ...*

3.1.2. Recomendar que o ..., proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**