

PARECER N.º 488/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1523 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.09.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... no dia 18 de agosto de 2016

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

- 1- Despacho que recaiu sobre a pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado;*
- 2- Pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado;*
- 3- Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);*
- 4- Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Diretora);*

- 5- Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (Enf.^a Supervisora);
- 6- Requerimento inicial do(a) colaborador(a);
- 7- Mapa de horários do serviço onde este(a) exerce funções dos três últimos meses. (...).”

1.1.1 Em 18.08.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmo Conselho de Administração
da ...*

..., Enfermeira da presente Instituição, a desempenhar funções no Serviço de Neonatologia, com o número mecanográfico ..., com o horário de trabalho de 40h semanais (...), vem, por este meio, requerer Horário Flexível, ao abrigo dos Artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, com base nos seguintes fundamentos:

- A requerente tem a seu cargo dois filhos gémeos menores, o ... e ..., atualmente com 11 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
- A requerente pretende efetuar o horário de trabalho entre as 8h e as 18h, nos dias úteis da semana, em virtude do conjugue trabalhar por turnos, maioritariamente das 14h-22h, inclusive aos fins de semana e feriados e não ter nenhum familiar que possa assegurar as necessidades dos menores após o horário semanal da creche, em funcionamento das 7:30 às 19h;*
- Pretende que se inicie dentro de 30 dias e até que os filhos completem a idade de 5 anos.*

Em anexo segue comprovativo de trabalho do conjugue, bem como do horário de funcionamento da creche.”

1.1.2 Em 31.08.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Para: ...
(...)”*

Assunto: 19266/2016 - Protocolo de tomada de conhecimento

Anexos: 4077_001pdf

Bom dia Sra. Enfermeira ...

Junto se remete, em anexo e para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário.

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora de 26 de agosto de 2016.

(...)”.

“À Gestão de Pessoal

- P/dar conhecimento da intenção de indeferimento ao(à) profissional requerente.*
 - P/aguardar cinco dias, após essa notificação, para que este(a) apresente apreciação, caso assim entenda.*
 - P/no final do prazo descrito, submeter o processo a apreciação da CITE.*
- 30-08-2016”*

“DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A requerente exerce funções nesta Instituição, no serviço de Neonatologia, com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária semanal de 40 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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 órgão ou serviço;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

À consideração superior

2016-08-22

(...)

Dep. Recursos Humanos”

“Após analisar este pedido em conjunto com a Sr.^a Enf.^a chefe ..., somos a informar:

No Serviço de Neonatologia, local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados intensivos e intermédios neonatais 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados. Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).

Atendendo à lotação do serviço e à complexidade dos cuidados, o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 3 enfermeiros/turno.

A necessidade de garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, também inviabiliza a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos.

A Enf.^a ... solicita a prática de horários diurnos e apenas durante os dias úteis o que neste caso limita apenas à realização de turnos da manhã - 8:00 — 14:30h em dias úteis, o que também não lhe permite cumprir as 40h/semana de acordo com o contrato de trabalho celebrado com a instituição, este horário apenas lhe permitiria assegurar 32,5h/semana.

O funcionamento do Serviço de Neonatologia iria ficar comprometido, não sendo

possível garantir o horário que a Sr.^a Enf.^a ... pretende.

À consideração da Sr.^a Enf.^a Diretora ...

Com os melhores cumprimentos

Enf.^a Chefe da Serviço de Neonatologia – (...)

Enf.^a Supervisora do Conselho Gestão Departamento da Mulher, Criança e Jovem

— (...)"

26-08-2016"

"Indeferido

Concordando-se com o parecer da Sr.^a Enf.^a Chefe e Enf.^a Supervisora.

Informe-se a requerente

26/08/16

Enfermeira Diretora"

- 1.1.3** Por carta datada de 05.09.2016, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Flexibilidade de Horário de Trabalho / Intenção de Recusa

Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Enfermeira, no Serviço de Neonatologia, com o número mecanográfico ..., acuso a receção do email de V. Exas (recebido a 31 de agosto de 2016) de intenção de recusa do pedido de Flexibilidade de Horário de trabalho, ao abrigo dos Artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

Venho por este meio, reafirmar o constante no requerimento inicial, entregue presencialmente no Serviço de Recursos Humanos a 18 de agosto de 2016 e tecer as seguintes considerações:

1. Situação Familiar

a) A flexibilidade de horário visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos, gémeos, ... e ... de 11 meses de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

b) No requerimento inicial foi referido e comprovado, o facto de o pai dos meus filhos trabalhar igualmente por turnos, maioritariamente das 14 às 22h, inclusive aos fins de semana e feriados em horário rotativo numa empresa de impressão gráfica.

c) Não possuo nenhum familiar que possa assegurar as necessidades dos menores após o horário semanal da creche, cujo horário de funcionamento é das 7:30h às 19h.

d) Ainda não iniciei a minha atividade laboral, tendo usufruído de Licença parental alargada e férias do ano anterior, situação que se deve ao facto de não ter quem assegure os cuidados aos meus filhos. A situação torna-se mais penosa e angustiante agora, que devo regressar ao trabalho no mês corrente.

2. Argumentação apresentada para o Indeferimento do Horário Flexível pelas Sras. Enfermeiras Supervisora do Conselho de Gestão do Departamento da Mulher, Criança e Jovem e Enfermeira Chefe do serviço de Neonatologia

a) Compreendo bem a especificidade do serviço onde exerço a minha atividade profissional há mais de 10 anos, bem como tenho presente as 40h semanais que devo cumprir.

b) Apesar do referido, há um outro horário a ser praticado no serviço, respeitante à Sr.^a enfermeira de referência, das 8 às 15h e que conta como 4 elemento nos turnos da manhã, à exceção do período de época alta de férias e ocasionalmente durante as ausências de enfermeiros, que conta como elemento de turno.

Ressalvo que esta menção serve somente para enfatizar que outro horário de trabalho é permitido e executável no serviço.

c) De igual forma, foi gerado um novo horário de trabalho em setembro de 2016, aplicado aos turnos de manhã, diferente dos turnos de 6,5h, para a adequação do meu horário de amamentação. Esse turno, quando atribuído, cumpre-se entre as 8h e as 17h, ou seja, um turno diurno de 9h (cópia de horário em anexo).

Questiono-me, neste sentido, que se se elabora um horário permissivo de horas por turno diferentes do estipulado, porque não permitir um horário flexível. Neste molde de horário cumpriria semanalmente 45h semanais e a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil também não seria posta em

causa, tendo em conta que não se impôs dificuldades para a elaboração do mesmo, nem colidiu com o horário dos restantes profissionais.

De acordo com o exposto reitero o pedido de horário flexível, num horário a adequar entre as 8h e as 18h, em dias úteis, propondo que caso não seja possível a adequação do horário requerido no serviço, seja transferida para um outro serviço hospitalar com o qual seja compatível, permitindo assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

1.1.4 Foi junto ao processo documento de análise da apreciação da trabalhadora, conforme se transcreve:

“À Sr.^a Enf.^a Diretora ...

Após análise das considerações efetuadas pela Sr.^a Enf.^a ..., que mereceram a nossa melhor atenção, somos a informar:

No Serviço de Neonatologia, local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados intensivos e intermédios neonatais 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados. Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).

A especificidade e a complexidade dos cuidados a recém nascidos de risco, implica a existência ou o desenvolvimento de competências acrescidas por parte dos enfermeiros que integram a equipa. A necessidade de garantir a segurança dos recém nascidos e a prestação de cuidados em tempo útil vincula-nos à obrigatoriedade de disponibilizar em todos os turnos - o número de 3 enfermeiros, o que se coaduna com as necessidades dos cuidados e a lotação do serviço, inviabilizando a redução de tempos de trabalho em qualquer turno, uma vez que reduziria a equipa apenas a 2 enfermeiros.

Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados nos turnos: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 15h (contrato de trabalho de 35h/semanais). Esta enfermeira especialista, tem perfil de

competências para Enfermeira de Referência de acordo com a metodologia em vigor na Instituição. Compete-lhe substituir a Enf.^a Chefe nas suas ausências e impedimentos, faz supervisão de cuidados, colabora na gestão do serviço e faz a referenciação de todos os doentes para os cuidados de saúde primários garantindo a continuidade de cuidados após a alta entre outras atividades. Esta Enfermeira tem competências para substituir elementos da equipa na prestação de cuidados, sempre que necessário, ao contrário nem todos os elementos da equipa possuem perfil de competências para desempenhar este papel.

Relativamente aos horários de amamentação, também são cumpridos turnos de 6,30h - Manhãs ou Tardes. De forma a garantir o usufruto do direito da trabalhadora, os turnos que figuram no horário - Manhãs das 8h-17h, e Tardes das 11,30h-20,30h, correspondem a turnos de trabalho efetivo de 6,5h, entre as 8h-14,30 ou entre as 14h — 20,30h. Durante o período em que durar a amamentação, a Enf.^a ... irá cumprir 27,5 h semanais de tempo de trabalho.

A solicitação de um horário entre as 8h e 18h de segunda a sexta, não é praticável neste serviço, pois limita apenas à realização de turnos da Manhã das 8h às 14:30h em dias úteis, não lhe permitindo o cumprimento do horário estipulado no seu contrato de trabalho.

Face ao exposto, reitera-se o parecer emitido no pedido inicial tendo em conta que a atribuição de horário solicitado pela Enfermeira ... não é possível neste serviço.

À consideração da Sr.^a Enf.^a Diretora (...)

Com os melhores cumprimentos

Enf.^a Chefe do Serviço de Neonatologia – (...)

Enf.^a Supervisora do Conselho Gestão Departamento da Mulher, Criança e Jovem —(...)

08-09-2016”

- 1.1.5** Foram juntos ao processo os seguintes documentos: duas declarações e o mapa de horários de trabalho referente aos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2016.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam

a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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

2.9. A CITE tem considerado enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.10. Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

Ihe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

2.11. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças gémeas com 11 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível entre as 8.00h e as 18.00h *“nos dias úteis da semana (...) até que os filhos completem a idade de 5 anos.”*.

2.12. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que:

- O *“Serviço de Neonatologia, local onde a Enf.^a ... exerce as suas funções, são prestados cuidados intensivos e intermédios neonatais 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados.”*;

- *“Este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).”*;

- *“o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 3 enfermeiros/turno.”*;

- *“A necessidade de garantir a segurança dos doentes e prestação de cuidados em tempo útil, também inviabiliza a redução de tempos de trabalho em qualquer dos turnos.”*;

- *“A Enf.^a ... solicita a prática de horários diurnos e apenas durante os dias úteis o que neste caso limita apenas à realização de turnos da manhã - 8:00 — 14:30h em dias úteis, o que também não lhe permite cumprir as 40h/semana de acordo com o contrato de trabalho celebrado com a instituição, este horário apenas lhe permitiria assegurar 32,5h/semana.”*

2.13. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio afirmar compreender a especificidade do serviço e as 40h semanais de trabalho a que está obrigada. No entanto, alega que há um horário das 8h às 15h a praticar pela enfermeira de referência “e que conta como 4 elemento nos turnos da manhã” ou conta como elemento de turno nos períodos de férias ou ausências de enfermeiros. A trabalhadora veio, ainda, referir que em setembro de 2016 foi criado o horário 8h/17h “para a adequação do meu horário de amamentação (...) tendo em conta que não se impôs dificuldades para a elaboração do mesmo, nem colidiu com o horário dos restantes profissionais.”.

2.14. Consta do processo esclarecimento da entidade empregadora relativa à apreciação da trabalhadora, datada de 8/09/2016, em que se clarifica que:

- *“Para garantir a atividade assistencial permanente, a equipa funciona por turnos em sistema de roulement e apenas 2 elementos não estão integrados nos turnos: a Enfermeira Chefe com o horário das 8h às 16h (contrato de trabalho de 40h/semanais) e a Enfermeira de Referência que realiza Manhãs das 8h às 15h (contrato de trabalho de 35h/semanais).”;*

- *“Esta enfermeira especialista, tem perfil de competências para Enfermeira de Referência de acordo com a metodologia em vigor na Instituição. Compete-lhe substituir a Enf.^a Chefe nas suas ausências e impedimentos, faz supervisão de cuidados, colabora na gestão do serviço e faz a referenciação de todos os doentes para os cuidados de saúde primários garantindo a continuidade de cuidados após a alta entre outras atividades. Esta Enfermeira tem competências para substituir elementos da equipa na prestação de cuidados, sempre que necessário, ao contrário nem todos os elementos da equipa possuem perfil de competências para desempenhar este papel.”;*

- *“Relativamente aos horários de amamentação, também são cumpridos turnos de 6,30h - Manhãs ou Tardes. De forma a garantir o usufruto do direito da trabalhadora, os turnos que figuram no horário - Manhãs das 8h-17h, e Tardes das 11,30h-20,30h, correspondem a turnos de trabalho efetivo de 6,5h, entre as 8h-*

14,30 ou entre as 14h — 20,30h. Durante o período em que durar a amamentação, a Enf.^a ... irá cumprir 27,5 h semanais de tempo de trabalho.”;

- “A solicitação de um horário entre as 8h e 18h de segunda a sexta, não é praticável neste serviço, pois limita apenas à realização de turnos da Manhã das 8h às 14:30h em dias úteis, não lhe permitindo o cumprimento do horário estipulado no seu contrato de trabalho.”.

- 2.15.** Foram juntos ao processo os mapas de horários de trabalho que demonstram que a atribuição dos horários M5 M 8:00-15:00 ou M6 M 08:00-16:00, são apenas atribuídos à enfermeira responsável e à enfermeira de referência, cujas funções, como resulta da clarificação da entidade empregadora não se assemelham às da trabalhadora requerente.
- 2.16.** Relativamente à situação da amamentação e embora resulta da clarificação da entidade empregadora que os horários atribuídos visavam garantir o direito à amamentação e o funcionamento da equipa de enfermeiros em cada turno, a verdade é que tratando-se de um direito ao qual a entidade empregadora não se pode opor não pode ser interpretado como uma situação enquadrável na dinâmica do normal funcionamento do serviço.
- 2.17.** Neste sentido, e verificando-se que os horários em vigor, no serviço são: 8.00h-14.30h; 14.00h-20.30h e 20.00h-8.30h, querendo a trabalhadora requerente prestar 40 horas semanais de trabalho entre as 8.00h e as 18.00h, de segunda a sexta-feira, necessariamente existiriam períodos em que, nos turnos entre as 8.00 e as 14.30h ou entre as 14.00 e as 20.30h, as equipas (de três elementos) estariam a funcionar sem a presença da trabalhadora.
- 2.18.** Neste sentido, afigura-se que a entidade empregadora justifica com exigências imperiosas do funcionamento dos turnos no Serviço de Neonatologia a impossibilidade de conceder o requerido.

2.19. Sem embargo da conclusão alcançada, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido que se adequa ao funcionamento dos turnos da entidade empregadora, não inviabilizando a afetação do número necessário de enfermeiros/as por turno entre as 8.00h e as 20.30h e permitindo cumprir o período normal de trabalho semanal a que está vinculada.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, a entidade empregadora alegou exigências imperiosas do funcionamento dos turnos do Serviço de Neonatologia que não permitem conceder o que é requerido.
- 3.2.** Recomendar à ... que, dentro das suas possibilidades, promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, tal como lhe é devido nos termos do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE OUTUBRO DE 2016, 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), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.