

PARECER N.º 577/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 1912 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 4.11.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina B, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Exposição da trabalhadora ..., Enfermeira no Serviço de Medicina B — Horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares
Ao abrigo da norma do art.º 57.º do Código do Trabalho, pela presente se remete o processo relativo ao pedido de horário flexível da Sra. Enf.ª ..., que inclui o pedido inicial, a intenção de recusa do ... e comunicação à própria, bem como a apreciação da trabalhadora.”*

1.1.1 Em 12.10.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Medicina B, venho por este meio solicitar a prorrogação do gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, para acompanhamento de filhos menores ... e ..., nascidos a 24/11/2010 e 5/02/1212 respetivamente; por motivo de conciliação de

horário com o pai que também é enfermeiro no ..., Serviço de Infeciologia/Pneumologia com horário por turnos (manhãs, tardes e noites), o que dificulta a organização familiar, pois nas tardes, noites, fins de semana e feriados é necessária a disponibilidade de um de nós para ficar com os nossos filhos, visto não dispormos do apoio de terceiros.

Ao longo deste tempo, temos efetuado trocas o que se tornou desgastante e por vezes muito difícil de conseguir/gerir, agravado pelo desfazamento nos timings de saída dos horários; horários sobrecarregados mês após mês com 20/30h a mais para além das horas estipuladas nos contratos.

Desta forma, pretendo que me seja atribuído o horário de Manhãs (compreendido entre as 8:00h -14:30h), Tardes (compreendido entre as 14:00h e as 20:30h), ou Dias (compreendido entre as 8:00h e as 20:30), de segunda a sexta-feira, excluindo Feriados, com predomínio de manhãs, mantendo o período de duração de cada turno praticado no serviço, pede-se também que ao horário se aplique apenas as 40h semanais conforme contrato, não interferindo desta forma com a dinâmica ou funcionamento do mesmo.

Pede-se que o exercício do regime de trabalho pretendido seja iniciado a partir de dia 1/1/2017 até 5/02/2024, duração expectável de 8 anos, altura em que a nossa filha fará os 12 anos. O regime pedido, justifica-se pelo facto da requerente ter 2 filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa.

Pede Deferimento,

..., 12 de outubro de 2016”

1.1.2 Em 25.10.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“De: ... <...@...>

Enviado: terça-feira, 25 de outubro de 2016 09:52

Para: ‘...@...’

Assunto: Pedido de Horário flexível

Anexos: 8200 - Decisão de Recusa.pdf

Na sequência do pedido de horário flexível, com o registo ..., anexa-se a decisão de recusa acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.”

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

Em cumprimento do n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.ª Enf.ª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.

Pedido: a trabalhadora, Enf.ª do Serviço de Medicina B, do ..., vem requerer «horário flexível» nos apontados termos legais.

Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de dois menores de idade (uma filha com cinco anos e um filho de sete meses)

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

A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em «diálogo» com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

Esses dois fundamentos legais são: 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, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Medicina B, do ..., 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 domingo entre as 08h00 e as 20h30).

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

Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de Medicina, 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 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 doentes em situação crítica, em que a vulnerabilidade dos doentes e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si.

E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64º 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’, urgência 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 Medicina B aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.^a requerente, é preciso atentar nos dados seguintes:

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

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

- O número mínimo de enfermeiros por turno é 9 elementos no turno da manhã, 6 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite. Recorda-se que o ... labora 24 horas por dia, 365 dias por ano, (variável em função das atividades em funcionamento)

- Para a área do internamento, os períodos de integração requerem, em média, 4 semanas 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 centro 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 Medicina deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.

//

Vejam agora o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina B, 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- 14h30m 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.

2 - Da especificidade no Serviço:

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

1º a natureza intrínseca do Serviço de Medicina B, a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada;

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 Medicina implica, como se evidencia no n.º 1, vários anos de exercício;

5º as exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de 4 semanas, para a área de internamento;

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.

3. Quanto ao caso em concreto

A Sr.ª Enf.ª ... encontra-se num serviço por escalas/turnos (Serviço de Medicina B) e solicita um horário fixo de manhã e/ou tardes, de segunda a sexta-feira (com exclusão do trabalho noturno e de 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.

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 ..., com as inerentes consequências.

Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: “a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:

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

Definindo que, o trabalho por turnos, é 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: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga;*
- Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, 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 filho menor”, mas invoca-se o facto, de que:

- No Serviço onde a requerente trabalha existem treze (13) colegas na equipa de trinta e sete (37), com filhos menores de doze anos.

Há ainda:

- Duas (2) enfermeiras de baixa por Licença de Maternidade*
- Duas (2) enfermeiras de baixa por gravidez de risco e posterior licença de maternidade*
- Uma (1) enfermeira ausente ao serviço, por licença de longa duração*

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 Medicina do ...

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 ... não se pode encerrar o serviço às 20.00 horas, há uma continuidade de cuidados/tratamentos que é necessário assegurar a estes doentes nas restantes doze horas da noite e, que necessitam de uma equipa capaz e disponível. Para conseguir esses profissionais é necessário poder dividir as horas incómodas do seu horário de trabalho pelo máximo de elementos da equipa.

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, 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 incômodas, 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?

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 sacia/mente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”? Como diz o Artigo 59.º da CRP? Este artigo não pode ser só para os pedidos de horário flexível tem que se aplicar para todos os trabalhadores! Se não for assim, a partilha e a distribuição das horas incómodas por toda uma equipa não existe.

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 às 19 horas.

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

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

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

E, com enorme impacto, a gestão equilibrada de tempos de trabalho é muito importante para obviar à colocação dos enfermeiros sobrecarregados com excessivas cargas horárias à acentuação do risco de erro profissional em enfermagem.

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.

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

- 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 cerca de 70% da equipa para assegurar o trabalho as noites, nos dias de feriados e fins de semana e, na colisão relativa de interesses e

direitos de cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, autorizar / atribuir mais pedido vai colocar em causa o interesse público.

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 ... que, ao contrário da relação de emprego nas Unidades de ..., a prestação de trabalho noturno constitui uma natureza intrínseca da atividade ... 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 ... - 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 HIPÓTESE DA MOBILIDADE FUNCIONAL

Equacionou-se a possibilidade de mobilidade para outro serviço onde só se realiza trabalho diurno (8-20 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 Hospitais integrados no Serviço Nacional de Saúde funcionam, como acima se afirmou, nas 24 horas dos 365 dias do ano pelo que, aquando da sua admissão, tacitamente estão a aceitar este horário de funcionamento.

Desde o ano passado que este ... tem vindo a alertar para a particularidade do que é o trabalho num ... 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, 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 excecionais 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 57.º n.º 2 do Código do Trabalho) o que nos remete para a situação concreta da trabalhadora se encontrar integrada na área profissional do Serviço de Medicina, 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 em concreto, do ... 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 trinta e sete (37) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde:

- Quatro (4) Enfermeiras em licença de maternidade e ou gravidez de risco, que com o seu regresso irão ter horário de amamentação com dispensa de horário noturno;*
- Uma (1) enfermeira com horário flexível, diurno, de segunda a sexta, autorizado pela CITE;*
- Uma (1) enfermeira com horário flexível, diurno, de segunda a sexta, aguardando decisão da CITE;*
- Duas (2) enfermeiras com horário de amamentação, impossibilitadas de efetuarem horário noturno;*

- Três (3) enfermeiros com isenção de trabalho noturno, por inerência do exercício das suas funções (Enfermeira Chefe e Enfermeira Especialista em Enfermagem de Reabilitação) por terem mais que 50 anos de idade;
- Uma (1) enfermeira ausente ao serviço por licença de longa duração, o que implica a sobrecarga de trabalho durante as noites e fins de semana;

E há o pedido de horário flexível em processo de apreciação por Vossa Excelência. A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 70% dos enfermeiros e que, 30% 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 interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder.

A PROJEÇÃO FUTURA DO HORÁRIO FLEXÍVEL

Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas dos arts 55.º a 57.º do Código do Trabalho para durar até aos 12 anos de idade das crianças menores filhos dos requerentes deste tipo de horário? O seu deferimento imponderado, numa equipa jovem como é a do grupo profissional dos enfermeiros do ..., seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer.

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.

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 1 ou 2 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 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 conforme pode ser visto na projeção de planeamento de horário de outubro (agravada se uma outra situação de absentismo aconteça).

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."

1.1.3 Em 28.10.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se

transcreve:

“Assunto: Apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa do ..., ao seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Medicina B, venho por este meio apresentar uma apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora nos termos do artigo 57.º n.º 4 do Código de Trabalho, relativamente à prorrogação do gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e Art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, para acompanhamento de filhos menores ... e A..., nascidos a 24/11/2010 e 5/02/2013 respetivamente; por motivo de conciliação de horário com o pai que também é enfermeiro no ..., Serviço de Infeciologia/Pneumologia com horário por turnos (manhãs, tardes e noites), o que dificulta a organização familiar, pois nas tardes, noites, fins de semana e feriados é necessária a disponibilidade de um de nós para ficar com os nossos filhos, visto não dispormos do apoio de terceiros.

No requerimento do horário flexível a data de término foi de 05/02/2024, no entanto como a minha filha apenas fará 12 anos em 05/02/2025, peço que autorizem a retificação do término do horário flexível para 05/02/2025.

Por muito que a requerente gostasse de ter retaguarda familiar os avós maternos residem em ... e o avô paterno trabalha interruptamente de segunda a domingo, pois tem um negocio de hotelaria e ainda trabalha numa empresa como trabalhador dependente, a avó trabalha de terça a domingo como empregada de balcão. Sendo o progenitor filho único e a progenitora ter um irmão imigrado em ...

Desta forma pretendemos articular os nossos horários, à semana dando prioridade à progenitora fazer maioritariamente manhãs para poder acompanhar os filhos nas atividades extra escolares. Ao fim de semana e feriados como é do conhecimento geral a escola encontra-se fechada como tal os nossos filhos precisam da presença constante de um dos progenitores. Visto o progenitor trabalhar por roulement é imperativo a requerente encontrar-se disponível pois o primeiro nem sempre consegue trocar turnos, trabalhando frequentemente aos fins de semana e feriados.

A Entidade Patronal refere-se em primeira instância a Exigências imperiosas do funcionamento do serviço e o direito à saúde, não podendo eu concordar mais, ser de extrema importância; sendo eu uma profissional que me considero preocupada, responsável, com 15 anos de dedicação ao serviço de medicina que como sabemos, estando bem plasmada na intenção de recusa ao pedido de horário flexível é um serviço exigente e complexo. Indo de encontro ao facto de precisarem de profissionais com experiência como foi tão bem referido, por esse mesmo motivo não pedi previamente uma mudança de serviço apesar de ser um serviço exigente e exaustivo; como tal penso ser do interesse de ambas as partes encontrar uma solução viável e equilibrada em que não saia prejudicada nenhuma das partes, muito menos o direito à saúde dos doentes.

Refira-se que o deferimento ao pedido de horário flexível à Requerente, para apoio à família, não colide com o direito à saúde dos doentes no Serviço de Medicina B, pois ambos tem de ser garantidos pelo ...

Para efeitos de fundamentar o indeferimento não manda a lei atender a critérios de igualdade ou estabilidade entre funcionários ou colisão de direitos. Ao reconhecer o direito à prestação de trabalho em regime de flexibilidade, quis o legislador proteger a parentalidade, situação que é por si só excecional e não pode compadecer-se com a comparação da situação de vários trabalhadores afetos ao serviço.

Ao pretender indeferir a pretensão formulada com fundamento e na circunstância de já existirem já três horários flexíveis autorizados (todos eles pedidos posteriormente) e tal pretensão impossibilitar a organização do trabalho, caso seja deferida demonstra da parte da Entidade Patronal um comportamento discriminatório em relação à Requerente, o qual é legalmente inadmissível, por violação dos mais elementares princípios de direito constitucionais e laborais.

Efetivamente por força do disposto no artigo 25º do Código de Trabalho e 59º da CRP encontra-se vedado ao Empregador praticar qualquer ato de discriminação direta ou indireta em relação aos trabalhadores.

Penso que fazendo turnos diurnos, no papel de profissional de um serviço dotado de uma sofisticação de cuidados com a componente organizativa que tem, acabo por ser uma mais-valia dessa mesma forma, fazendo turnos diurnos; pois é

maioritariamente nesses ditos turnos de Manhãs e Tardes que se realizam ensinamentos a doentes e respetivas famílias, integram-se colegas novos no serviço, se realizam as atividades de maior complexidade teórico-técnica, se desenvolvem atividades de gestão (como responsável de turno).

Refiro ainda neste âmbito, se o serviço onde atualmente exerço funções, não tendo capacidade como referido para me autorizar o devido horário flexível, me encontro disposta a ser deslocada para outro serviço que comporte, no âmbito da mobilidade; pois sabemos perfeitamente existirem serviços no ... onde esse tipo de horário poderá ser praticado, ao contrário do salientado por Vossa Excelência.

Em momento algum referi não querer voltar ao regime de horário de roulement, que sempre pratiquei, contudo nesta fase particular da minha vida preciso de dar um apoio especial, em momentos especiais a quem dele mais precisa (meus filhos) e ao qual mais ninguém me pode substituir.

O facto de ter sido ao longo destes 15 anos uma profissional e como tão bem frisam na intenção de recusa, insubstituível, deveria ser mais um fator, talvez para premiarem a profissional e não limitarem/complicarem a vida da mesma. E lembrem-se ninguém é insubstituível, sendo esse um pobre pretexto.

Refiro ainda que há cerca de dois anos quando fiz o primeiro pedido de Horário flexível foi nos moldes do pedido atual e após conversação com o Enfermeiro Supervisor ..., apresentando bom senso de prioridade ao serviço tendo abdicado de algumas condições que agora peço, visto ao longo destes dois anos a vida dos meus filhos ter sido prejudicada em prol da dedicação à minha vida profissional. Não faço intenção de ser ou me tornar numa má profissional, mas penso não ser desejável ter profissionais com um baixo índice de satisfação no local do trabalho. Mais, é necessário frisar que um bom profissional para o ser precisa de estar em harmonia com os outros e consigo próprio, se psicologicamente um indivíduo se começa a sentir afetado pode levar a problemas patológicos e subseqüentemente a outro grande problema que é o do absentismo, não sendo ele desejável para a requerente nem para a instituição.

Esperemos não estar a regressar aos primórdios do Séc.XX em que uma Enfermeira para exercer a sua profissão teria que se privar do direito ao Matrimónio e à Maternidade.

Convém frisar que não estou disposta a abdicar da assistência aos meus filhos menores e da responsabilidade da qual estou incumbida que se encontra bem consagrada no Código do Trabalho ao abrigo do Regime de Horário Flexível.

Na caracterização do serviço existem várias lacunas por Vossa excelência apresentadas, refere-se que existem 3 enfermeiras com isenção de noites por inerência do exercício das suas funções (pág. 14) - são 2 na realidade, porque têm um cargo de Chefe e a outra de Especialista, não contando assim para a prestação de cuidados, não existe nenhum elemento com mais de 50 anos como é referido

Refere existirem 4 enfermeiras em licença de maternidade e/ou gravidez de risco, quando na realidade existem 2 licenças de maternidade e 1 gravidez de risco

Afirma ainda que 30% da equipa já se encontra isenta de noites, quando na realidade após contas refeitas, ronda os 20%.

É por vós salientado várias vezes o recurso ao bom senso, à colisão de direitos e interesses, gostaria de salientar mais um pertinente facto. No penúltimo parágrafo da página 16 refere — (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) sic — denota-se então incoerência por parte da Administração, pois o meu horário foi aceite pela instituição quando pedido, com a possibilidade de prorrogação, que agora a requerente pede, depois do meu já foram aceites vários horários como o que eu tinha pedido inicialmente. Como poderá existir este tipo de atitude e depois se pedir ponderação e bom senso aos profissionais que tanto se disponibilizam, se dão à causa, acarinhos a instituição e conseqüentemente os doentes, o cerne de toda a nossa existência profissional. Fica à consideração.

Para finalizar, com a norma prevista no artigo 56.º do Código de Trabalho quis o legislador assegurar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, artigo 59.º n.º 1 alínea b) CRP.

Face ao exposto, atendendo aos fundamentos invocados deve ser reconhecido à Requerente o direito a trabalhar em regime de flexibilização de horário, direito previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho."

- 1.2. Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: cópia de cartões de cidadão; cópia de Assentos de Nascimento e respetivos certificados; cópia de legislação.

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.

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

- 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.
- 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.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois menores com 6 anos de idade e com 3 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e artigo 57.º do Código do Trabalho, "*o horário de Manhãs (compreendido entre as 8:00h-14:30h), Tardes (compreendido entre as 14:00h as 20:30h), ou Dias (compreendido entre as 8:00h e as 20:30), de segunda a sexta-feira, excluindo Feriados, com predomínio de manhãs, mantendo o período de duração de cada turno praticado no serviço, pede-se também que ao horário se aplique apenas as 40h semanais conforme contrato, não interferindo desta forma com a dinâmica ou funcionamento do mesmo. (...) até 5/02/2024*".
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em

regime de horário flexível foram alegados pela entidade empregadora, essencialmente, os seguintes factos:

- *“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.”;*
- Os períodos de integração na área do internamento requerem, em média, 4 semanas sujeitas a avaliação;
- O serviço de Medicina B funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano com turnos de manhã das 8.00h às 14.30h, da tarde das 14.00h às 20.30h e da noite das 20.00h às 8.30h;
- O número mínimo de enfermeiros por turno é de 9 elementos no turno da manhã; 6 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite;
- A equipa é composta por 37 enfermeiros/as, dos/as quais 13 têm filhos menores de 12 anos; 4 enfermeiras encontram-se em licença de maternidade e ou gravidez de risco; 1 enfermeira com horário flexível; 2 enfermeiras com horário de amamentação; 3 enfermeiros com isenção de trabalho noturno e 1 enfermeira com licença de longa duração;
- É recomendação dos sindicatos representativos da classe a distribuição equitativa de turnos pelos/as enfermeiros/as;
- A organização do trabalho deve respeitar a atribuição preferencial aos/às enfermeiros/as de dois turnos da manhã seguidos de dois turnos da tarde, um turno da noite e folga;
- Na carreira de enfermagem a organização do horário contempla uma folga ao fim de semana e apenas uma vez por mês precisa de coincidir com o domingo;
- Não deve ser atribuído a cada profissional mais do que 2 noites de trabalho por semana;
- *“a necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros (...) 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)”.

- 2.11.** A trabalhadora apreciou os fundamentos da intenção de recusa discordando dos mesmos e alegando: *"já existirem três horários flexíveis autorizados (todos eles pedidos posteriormente) (...) pois o meu horário foi aceite pela instituição quando pedido, com a possibilidade de prorrogação, que agora a requerente pede, depois do meu já foram aceites vários horários como o que eu tinha pedido inicialmente."*; *"refere-se que existem 3 enfermeiras com isenção de noites por inerência do exercício das suas funções (pág. 14) - são 2 na realidade (...) não existe nenhum elemento com mais de 50 anos"*; *"na realidade existem 2 licenças de maternidade e 1 gravidez de risco"*; *"Afirma ainda que 30% da equipa já se encontra isenta de noites, quando na realidade após contas feitas, ronda os 20%."*
- 2.12.** Atendendo aos motivos invocados pela entidade empregadora como determinantes da impossibilidade de conceder o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares reveste especial necessidade esclarecer que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo, não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.
- 2.13.** No mesmo sentido, importa enfatizar que não existe colisão entre o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as enfermeiros e o direito à saúde dos doentes. Tal, seria admitir que os/as trabalhadores/as desta profissão gozassem de um estatuto jurídico-laboral inferior aos dos/das demais trabalhadores/as em virtude do serviço que prestam à população. Assim, e sem prejuízo das especificidades do regime laboral destes/as trabalhadores/as os

restantes direitos laborais consagrados são-lhes aplicáveis na mesma medida em que o são a outros/as trabalhadores/as abrangidos.

2.14. Tal como referido no Parecer n.º 25/CITE/2014: “2.6. *Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.*”

2.6.1. Ora, isto significa que estes Direitos e Deveres Fundamentais têm que ser respeitados em primeiro lugar e os deveres e direitos dos/as trabalhadores/as da ... (...) têm que se conformar com aqueles e nunca sobrepor-se a eles.”

(...)

“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”

2.15. Refira-se, ainda, na sequência do que antecede que: “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com

*as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*²

- 2.16.** De facto, a CITE tem alertado os empregadores no sentido de os esclarecer que subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.17.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles/as que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos/as filhos/as, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

² Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.18.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.19.** Na verdade, o exercício de outros direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.20.** Em face das condicionantes do serviço, no qual exerce funções a trabalhadora requerente, enumeradas pela entidade empregadora, releva a referência ao que se dispõe no artigo 56.º do Regime Legal da Carreira de Enfermagem:

“(…)

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.

3- A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.

“(…)

9 – Os enfermeiros com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

(...)”.

- 2.21.** Resulta do normativo supra referido que a dispensa de trabalho noturno para enfermeiros/as com idade superior a 50 anos não consubstancia um direito potestativo.
- 2.22.** De acordo com os dados disponibilizados pela entidade empregadora, na equipa de enfermagem do Serviço de Medicina B, composta por 37 elementos, encontram-se ausentes do serviço 5 elementos.
- 2.23.** Na verdade, o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as que determinem a impossibilidade de assegurar o número mínimo de profissionais necessário ao regular funcionamento impõe à gestão da unidade produtiva a adoção de medidas adequadas. A falta dessas medidas, não poderá, no entanto, ser invocada como fundamento imperioso do funcionamento do serviço por comportar em si própria uma contradição.
- 2.24.** Já o regular funcionamento do serviço poderá determinar limitações à gestão dos tempos de trabalho. De facto, quando se refere que são necessários 20 enfermeiros/as por dia no Serviço de Medicina B (Manhã, 9 enfermeiros/as; tarde, 6 enfermeiros/as e Noite, 5 enfermeiros/as) compreende-se que cada fim de semana exige a afetação de 40 enfermeiros. E, quando se afirma que cada enfermeiro/a não deverá realizar trabalho em mais do que 2 noites por semana compreende-se que são necessários/as, no mínimo, 35 enfermeiros/as, por semana, no turno da noite.
- 2.25.** Afigura-se, por isso, possível a existência de dificuldades de atribuição de uma folga num dos dias de fim de semana (sábado ou domingo) em cada período de

quatro semanas ou a aplicação do limite indicativo de prestação de trabalho, no máximo, em duas noites por semana.

- 2.26.** No entanto, a entidade empregadora não referiu, na sua exposição, como tem organizado o funcionamento do serviço de modo a esclarecer que a atribuição do horário flexível requerido implicaria a impossibilidade de continuar a assegurar o seu regular funcionamento, designadamente, através da fundamentação e demonstração da necessidade de preenchimento de um determinado posto de trabalho de enfermagem num dado turno, sendo por isso, essa exigência imperiosa do funcionamento do serviço uma limitação à possibilidade da trabalhadora requerente exercer a sua atividade, unicamente, na amplitude horária que requereu.
- 2.27.** A falta de demonstração prejudica a aferição dos necessários fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina B que determinam, no entender do empregador, a recusa do peticionado.
- 2.28.** Relativamente ao horário solicitado pela trabalhadora é, ainda, relevante a doutrina que a CITE tem divulgado no sentido de considerar 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 diário³. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.⁴

³ 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.

⁴ 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 trabalho 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

- 2.29.** 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 lhe permitam melhor conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.30.** A CITE tem considerado, igualmente, que: “2.16. (...) *sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.*”⁵.
- 2.31.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas

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.”

⁵ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.

- 2.32.** Neste sentido, deverão ser concedidos aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as ou menores de 12 anos a seu cargo um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.33.** Tal não significa que a entidade empregadora não possa distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais, contratuais ou organizacionais originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa.
- 2.34.** De facto, impõe-se a demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Medicina B, não bastando enumerar diversas preocupações, limitações de gestão ou especificidades de uma dada profissão.

Assim:

“(...) 2.17. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.

2.19. Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.”⁶

2.35. Por último esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora não concretizou e não demonstrou que na realidade atual do Serviço de Medicina B, tal como a configurou na intenção de recusa, a atribuição do horário flexível requerido colocaria em causa o seu normal funcionamento.

3.2. Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível nos termos requeridos e conforme o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e promova o direito à conciliação da

⁶ Doutrina constante do Parecer n.º 109/CITE/2016.

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, e nos termos previstos no 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 23 DE NOVEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP concorda com o parecer mas discorda da inclusão do ponto 2.31 por desvirtuar o conteúdo do parecer no que respeita ao seu desenho global nada acrescentando quanto ao necessário entendimento da CITE relativamente à atribuição no caso concreto do horário flexível pretendido.”