

PARECER N.º 122/CITE/2017

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 290 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.02.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

Enf.ª ...

Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. Em 18 de janeiro de 2017, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57º do Código do Trabalho [Doc.s n.os 1 e 2].*
- 2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. Enfermeira Diretora deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º ..., de 01/02/2017 [Doc. n.º 3].*

3. *A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Doc.s n.ºs 4 a 7].*
4. *Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.*
5. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição do trabalhador, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*
6. *Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf., ..., informando das atuais condições do Serviço de ...*

A lotação do Serviço é de 22 camas de Internamento da ..., sendo que a dotação da equipa de Enfermagem constituída por 11 elementos, sendo que três elementos se encontram de absentismo prolongado, um elemento encontra-se com horário reduzido devido ao estatuto de amamentação. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem da ... assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pré e pós-operatório aos doentes do Departamento de ..., submetidos a ... programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N-2, nos dias úteis e de M-3, T e N-2 nos dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência.

Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões

na segurança dos mesmos, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de ...

Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins de semana durante as quatro semanas.

Acresce ainda, que existe disponibilidade do Serviço em ajustar os horários ao pai da criança, (que desempenha funções no ..., e, realiza o turno das 16h às 23h duas vezes por semana e num fim de semana por mês), assumindo o compromisso que viabilize sempre o acompanhamento do menor.” (Doc.s n.ºs 8 a 10).

- 7. Por outro lado, considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1783 enfermeiros, 83,5% são mulheres e, destas, 66% têm idade inferior a 40 anos, estando potencialmente abrangidas pelo regime da parentalidade.*
- 8. Até à data, os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados, ainda que fosse necessário afetar os trabalhadores a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*
- 9. Com efeito, o ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

10. *Tem, igualmente, três unidades de urgência externa, diversas áreas de diagnóstico e tratamento e de consulta externa.*
11. *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiro, por cada turno.*
12. *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas o Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*
13. *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*
14. *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem, revestindo especial dificuldade encontrar meios para assegurar a cobertura mínima das unidades de internamento nos períodos da tarde e noite, durante a semana, e aos fins de semana, sendo que algumas daquelas unidades funcionam já com apenas 2 elementos, por turno.*
15. *Conforme decorre do supra referido, a autorização de novos pedidos de dispensa de trabalho noturno e em fins de semana, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, dos utentes que diariamente ocorrem a este ..., com especial incidência para as centenas de utentes que carecem de internamento, frequentemente em situação de risco de vida.*
16. *Estando dois direitos em confronto — compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física — não se poderão suscitar dúvidas quanto ao que deverá ceder.*

17. *Salienta-se, ainda, que o pedido formulado pela requerente assenta na necessidade de assegurar o bem-estar do filho menor.*
18. *Ora e salvo o devido respeito pela organização familiar da requerente, não pode impender só sobre este ... o ónus de criar mecanismos que permitam assegurar o bem-estar dos descendentes dos seus trabalhadores, sobretudo quando está em risco a incapacidade de assegurar a integridade e vida dos seus utentes. Esse ónus impende primeiro sobre os progenitores, que também deverão encontrar mecanismos que permitam conciliar a vida pessoal com a profissional.*
19. *Acresce ainda referir que, tendo presente o modelo de horário pretendido, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*
20. *Assim e sob pena de violação dos direitos dos demais trabalhadores, é imprescindível o cumprimento do horário fixado para cada turno, situação que poderá não estar salvaguarda no pedido ora formulado.*

Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Docs. n.ºs 11 a 13].

Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à Enfermeira ..., atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este ...

(...)

Junta: Treze (13) documentos”

1.1.1 Em 18.01.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Corroios, 16 de Janeiro de 2017

Assunto: Solicitação de Horário Flexível

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., (...) vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e solicitar o seguinte:

- 1. A trabalhadora é mãe de uma criança — ..., com a idade de 7 meses, nascida a 24-05-2016;*
- 2. O identificado filho integra o agregado familiar da trabalhadora, vivendo com este em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa;*
- 3. O pai do menor — ... é Técnico Superior de Serviço Social no Serviço de Urgência do mesmo ... onde a Requerente trabalha, (N.º Mec. ...), trabalhando por turnos nos períodos das 9h00 às 16h00 e das 16h00 às 23h00, inclusive aos Sábados, Domingos e Feriados, estando assim a praticar horários que colidem com o da trabalhadora, não havendo nem estrutura familiar nem institucional que assegurem os cuidados ao filho, pelo que, tem a trabalhadora a estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas e as 16 horas;*
- 4. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente completar os 12 anos, o que ocorrerá em 24.05.2028.*

(...)

Junta: a) Declaração a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

1.1.2 Em 06.02.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

“Exma. Senhora

Enf.^a ...

*Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho do Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 3 de fevereiro de 2017, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.*

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Com os melhores cumprimentos,

Junta: Um (1) documento

A Diretora do Serviço de Recursos Humanos”

“Informação n.º ...

Para: Diretora do Serviço de Recursos Humanos

(...)

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Enf.^a ...

1 - A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar horário flexível para poder acompanhar e dar apoio ao filho menor, com 8 meses de idade, e com os fundamentos invocados no doc.s n.os 1 a 3, que se juntam.

2-Mais requer “(...) que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas e as 16 horas; (...)”.

3-A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro e 08/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto], e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

4 - Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Adjunta, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: “ (...) Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf.^a ..., informando das atuais condições do Serviço de ...

A lotação do Serviço é de 22 camas de Internamento da ..., sendo que a dotação da equipa de Enfermagem constituída por 11 elementos, sendo que três elementos se encontram de absentismo prolongado, um elemento encontra-se com horário reduzido devido ao estatuto de amamentação. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem da ... assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pré e pós-

operatório aos doentes do Departamento de ..., submetidos a ... programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N-2, nos dias úteis e de M-3, T e N-2, nos dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência. Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de ... Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausências de fins de semana durante as quatro semanas.” (Doc.s n.ºs 4 a 6).

*5 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: (...)
Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

2-Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

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

5— Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a

tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c)A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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

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

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

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

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

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

- a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*
- b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*
- c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*
- 9 — *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*
10 — *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”*
- 6 - *Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:*
- a) *A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;*
- b) *Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de ...;*
- c) *Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;*
- d) *O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do*

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.”

II- Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa o horário de trabalho semanal a praticar;

2 - A trabalhadora informa até quando pretende usufruir deste regime de horário até o seu filho menor perfazer 12 anos de idade, especificamente, 24 de maio de 2028;

3 - A trabalhadora declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o mesmo;

4 - *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ...*

5 - *Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte:*

(...)

6 - *Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte:*

(...)

7 - *Acresce informar que existem 106 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.*

8 - *Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.*

9 - *O ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

10 - *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

11 - *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

12-*Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

13 - *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

14 - *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

15 - *Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

16 - *Face ao exposto, submete-se à consideração superior.”*

1.1.2.1. Despacho manuscrito que se transcreve na parte perceptível:

“ O ... tem neste momento cerca de (...) de Enfermeiros com este tipo de horário por motivos semelhantes ou por questões de saúde, o que constitui um dos direitos dos mesmos mas que vai colidir com os direitos dos doentes a (...)de cuidados com o mesmo nível de cuidados nas 24h e aos direitos dos outros enfermeiros (...)”

1.1.3 Em 10.02.2017, a trabalhadora apresentou resposta à comunicação da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

Assunto: Apreciação sobre o indeferimento da Solicitação de Horário Flexível

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., (...), vem, ao abrigo e

nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente formulou pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cfr. Doc. 1.*
- 2. A entidade empregadora veio rejeitar o pedido efetuado alegando que o horário solicitado colide com o normal funcionamento dos serviços do ... e causa sérios prejuízos ao seu regular funcionamento, cfr. Doc. 2.*
- 3. Ora, salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado.*

Senão vejamos:

- 4. Conforme dados da entidade empregadora o número de enfermeiros ascende a 1863, sendo 83,5% mulheres e 66% destas com idade inferior a 40 anos.*
- 5. Ora, sendo mais de 1000 os enfermeiros que trabalham no ... ao qual pertence a Requerente, não se entende que não existam colegas capazes de substituir a Requerente nos períodos em que a Requerente, por razões familiares não pode cumprir horário de trabalho;*
- 6. O facto de 83,5% dos enfermeiros serem mulheres não pode constituir fundamento para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade de género.*
- 7. Desde logo, a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 9.º como tarefa fundamental do Estado "(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)"*
- 8. Seguidamente, na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade"*

- estabelece que: “(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.
9. Assim como, o facto de todos os pedidos de alteração e/ou organização do horários de trabalho terem sido atendidos até ao momento não constitui fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade.
10. Neste caso, existindo colisão de direitos a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, nesse sentido pareceres 71/CITE/2014 e 102/CITE/2014.
11. Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face aos direitos de outros já existentes.
12. Na verdade, a entidade empregadora afirma que o horário flexível “constitui um sério prejuízo” ao ..., não esclarecendo, porém, qual o prejuízo.
13. Assim como não explica em que se fundamenta para considerar esse prejuízo, que alegadamente afeta o funcionamento da empresa, limitando- se a alegar que por terem sido atendidos até ao momento os pedidos formulados de horário flexível, não pode continuar a satisfazer mais pedidos.

14. *A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
15. *Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, n.º1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
16. *Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º — horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares — estabelece que o trabalhador com filho, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*
17. *A Requerente, com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.*
18. *A Requerente tem à sua responsabilidade o filho menor, com 8 meses de idade, que com ele reside em comunhão de mesa e habitação.*
19. *O marido da Requerente não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade do seu horário de trabalho.*
20. *O pai do menor, que trabalha na mesma entidade empregadora, tem um horário por turnos nos períodos das 9h00 às 16h00 e das 16h00 às 23h00, inclusive aos Sábados, Domingos e Feriados, estando assim a praticar horários que colidem com o da Requerente, pelo que, é a Requerente que fica responsável por prestar todos os cuidados ao menor.*

21. *Nos dias em que o pai se encontra ausente a trabalhar, não existe suporte familiar ou institucional (creche encerra às 18h00) que assegure os cuidados necessários ao menor.*
22. *Por tudo o exposto, não encontra a Requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio da igualdade.*
23. *Face ao exposto, requer-se que seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 16 horas.*
24. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente completar os 12 anos, o que ocorrerá em 24-05-2028.*
- (...)
- Junto: 2(dois) documentos”*

1.1.4 Ao processo foram juntos dois documentos que se transcrevem:

“Em relação à exposição apresentada pela Sra. Enf. ... cumpre-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, informando das atuais condições do Serviço de ...

A lotação do Serviço é de 22 camas de Internamento da ..., sendo que a dotação da equipa de Enfermagem constituída por 11 elementos, sendo que três elementos se encontram de absentismo prolongado, um elemento encontram-se com horário reduzido devido ao estatuto de amamentação. Saliento ainda que a equipa de Enfermagem da ... assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pré e pós-operatório aos doentes do Departamento de ..., submetidos a ... programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano. Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N-2, nos dias úteis e de M-3, T e N-2, nos

dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência.

Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de ...

Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausência de fins-de-semana durante as quatro semanas.

Acréscce ainda, que existe disponibilidade do Serviço em ajustar os horários ao pai da criança, (que desempenha funções no ..., e, realiza o turno das 16h às 23h duas vezes por semana e num fim de semana por mês), assumindo o compromisso que viabilize sempre o acompanhamento do menor.

..., 30 de Janeiro, de 2017

A Enfermeira Adjunta”

“De: Enf Chefe do Serviço de ...

(...)

Exma Sra Enf Diretora

(...)

Assunto: Parecer a solicitação de Horário Flexível da enf ... n.º mec.º ...

Relativamente ao assunto em epígrafe, cabe-me informar o seguinte:

- 1. O Serviço de ..., serviço onde a colaboradora desempenhou funções até 15 de Janeiro de 2016, estando desde então ausente por motivos de Gravidez e licença de Parentalidade, é um serviço de internamento e como tal com horário de funcionamento de 24h/dia e 365 dias/ano,*
- 2. O Serviço de ... tem uma lotação de 22 camas, destinadas a doentes cirúrgicos (... e do foro gastrointestinal) admitidos pelo Serviço de Urgência ou de outros Serviços do ... (operados em situação de urgência) e ainda para doentes para ... eletiva do foro Gastro-Esófagico. Face ao aumento da esperança de vida, os doentes são na sua maioria idosos, numa faixa etária elevada e dependentes nas suas atividades de vida diária (AVD), necessitando de intervenções de enfermagem complexas, também para responder aos cuidados inerentes às ... a que os mesmos são submetidos.*
- 3. Atualmente a equipa de enfermagem é constituída por 11 elementos, dos quais 8 encontram-se a efetuar horário rotativo e os restantes 3 na seguinte situação:*
 - 1 enf de apoio à gestão com horário 8H-16 -35H/semana*
 - 1 enf com dispensa de trabalho amamentação(20h -7h)*
 - 1 enf com dispensa de trabalho noturno a partir das 23h, por motivos de saúde.*

Pelo exposto, atualmente, dificilmente é possível assegurar o n.º mínimo de enfermeiros por turno, 4 no turno da manhã, 3 no turno da tarde e 2 no turno da noite, durante os dias úteis, sendo que ao fim de semana, o n.º de elementos por

turno possa eventualmente ser reduzido para 3 no turno da manhã, 2 no turno da tarde e mantendo-se 2 no turno da noite

Perante os factos apresentados, e reconhecendo as necessidades e direitos da mãe e da criança, o pedido da Sra Enf ... torna-se inviável, uma vez que a satisfação do mesmo, pode colocar em risco a segurança dos doentes e irá colidir com os direitos dos restantes elementos da equipa de enfermagem pela sobrecarga de horário a que a mesma ficaria sujeita. Porém o Serviço está disponível para, ao abrigo do artº 60, do Código de Trabalho, negociar um horário entre as 8h e as 20h (8h-16h ou 12h-20h, salvaguardando o direito às horas de amamentação) ajustado ao horário do pai da criança, uma vez que o mesmo é também colaborador do ...

A Enfermeira Chefe”

- 1.2. Ao processo foram, ainda, juntos: uma declaração, ofício dirigido à Enfermeira Diretora, mapas de “3M – Órgãos Sociais – DSE – Ausências Prolongadas”, relativas a Novembro e Dezembro de 2016 e Janeiro de 2017, comprovativos de envio e receção de documentos.

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

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

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.

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 filho menor com 7 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas e as 16 horas. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente completar os 12 anos, o que ocorrerá em 24.05.2028.”*.

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

“A lotação do Serviço é de 22 camas de Internamento da ...”;

“sendo que a dotação da equipa de Enfermagem constituída por 11 elementos, sendo que três elementos se encontram de absentismo prolongado, um elemento encontra-se com horário reduzido devido ao estatuto de amamentação.”;

“a equipa de Enfermagem da ... assegura a prestação de cuidados aos doentes em período pré e pós-operatório aos doentes do Departamento de ..., submetidos a ... programada e de urgência, 24h/dia 365 dias/ano.”;

“ Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-4, T-3 e N-2, nos dias úteis e de M-3, T e N-2, nos dias não úteis, manifestamente insuficiente pelo que se recorre a horas extraordinárias para colmatar esta carência.”

“Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de RH de Enfermagem, e às exigências imperiosas do Serviço de ... demonstram que a Sra. Enf. em causa é indispensável e a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis e M, T e N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de

cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos, e também com o aumento do tempo de espera dos doentes na saída das salas de BO e inevitavelmente conducente ao atraso e não realização de ...”

–“Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, T e N nos dias não úteis, e ausências de fins de semana durante as quatro semanas.”;

–“ Em todas as áreas (...), está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.”;

–“as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.”;

–“Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.”.

- 2.11.** No documento datado de 30.01.2017 da Enfermeira Adjunta e do documento datado de 29.01.2017, da Enfermeira chefe, ambos juntos ao processo, é referido o seguinte: *“existe disponibilidade do Serviço em ajustar os horários ao pai da criança, (que desempenha funções no ..., e, realiza o turno das 16h às 23h duas vezes por semana e num fim de semana por mês), assumindo o compromisso que*

viabilize sempre o acompanhamento do menor. (...) A Enfermeira Adjunta” e “o Serviço está disponível para, ao abrigo do artº 60, do Código de Trabalho, negociar um horário entre as 8h e as 20h (8h-16h ou 12h-20h, salvaguardando o direito às horas de amamentação) ajustado ao horário do pai da criança, uma vez que o mesmo é também colaborador do A Enfermeira Chefe”.

2.12. Em apreciação à comunicação da decisão relativa ao pedido formulado, a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *“o facto de todos os pedidos de alteração e/ou organização do horários de trabalho terem sido atendidos até ao momento não constitui fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade. (...) Neste caso, existindo colisão de direitos a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, nesse sentido pareceres 71/CITE/2014 e 102/CITE/2014. (...) Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face aos direitos de outros já existentes.”.*

2.13. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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 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

- 2.14.** Refira-se, ainda, a este respeito 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 permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.15.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.16.** No caso em análise, a entidade empregadora referiu existirem no Serviço de ..., 11 enfermeiros/as, três dos quais “*se encontram de absentismo prolongado*” e “*um elemento encontra-se com horário reduzido devido ao estatuto de amamentação*”, sendo necessários três turnos: M (4 enfermeiros/as), T (3 enfermeiros/as) e N (2 enfermeiros/as), e nos dias não úteis M (3 enfermeiros/as) e T e N (2 enfermeiros/as). De acordo com as alegações da entidade empregadora a atual equipa de enfermeiros/as revela-se insuficiente sendo necessário recorrer a horas extraordinárias, atendendo “*aos atuais constrangimentos na*

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.”

contratação/substituição de RH de Enfermagem.”.

- 2.17.** Na verdade, sendo necessários cinco enfermeiros/as, nos turnos T e N, nos dias úteis e cinco enfermeiros nos dias não úteis, afigura-se que uma prestação de trabalho, com termo às 16.00h de segunda a sexta feira implique a impossibilidade de garantir o número de enfermeiros/as indicado em cada turno, apenas com uma equipa de 8 elementos.
- 2.18.** De facto, a trabalhadora não apreciou esta exigência nem refutou as alegações da entidade empregadora.
- 2.19.** Do processo não consta que existam enfermeiros/as a exercer atividade em regime de horário flexível no Serviço de ..., onde exerce atividade a trabalhadora requerente.
- 2.20.** É afirmado pela Enfermeira Adjunta e pela Enfermeira Chefe, a *“disponibilidade do Serviço em ajustar os horários ao pai (...) assumindo o compromisso que viabilize sempre o acompanhamento do menor”* e a disponibilidade para *“ao abrigo do art.º 60, do Código do trabalho, negociar um horário entre as 8h e as 20h (8-16h ou 12-20h, salvaguardando o direito às horas de amamentação) ajustado ao horário do pai da criança, uma vez que o mesmo é também colaborador do”*.
- 2.21.** Neste sentido, afigurando-se como exigências imperiosas do Serviço de ..., a garantia de cinco elementos nos turnos T e N, nos dias úteis e cinco elementos nos turnos M, T e N, nos dias não úteis, o que, tal como é alegado pela empregadora, só se garante, na atualidade, com o recurso a horas extraordinária, considera-se, que na realidade atual do Serviço de ... a concessão do requerido pela trabalhadora implicaria períodos de tempo de trabalho sem que existisse o número mínimo de trabalhadores/as que o garantissem.
- 2.22.** Naturalmente que a alteração das circunstâncias no Serviço de ... justificará a possibilidade de apresentação pela trabalhadora de novo pedido de prestação de

trabalho em regime de horário flexível por motivo de responsabilidades familiares.

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 do Serviço ... justificativas da impossibilidade de atribuir o requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... que 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, 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, designadamente, atribuindo à trabalhadora com responsabilidades familiares, sempre que possível e pelo maior número de vezes, os horários compatíveis com as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como invocadas.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“Voto contra o parecer por considerar que não está inequivocamente comprovado que não exista a possibilidade de conformar o horário flexível solicitado pela enfermeira com as necessidades do serviço, pois o facto de se estar a recorrer a

trabalho extraordinário apenas comprova que é preciso que os serviços se organizem de forma adequada e que solicitem à tutela se for caso disso o aprovisionamento adequado dos quadros de pessoal para garantir todas as necessidades dos serviços, não devendo ser à custa da eliminação de direitos de valor reforçado como é o direito à conciliação da família com a vida profissional, que se deve realizar a organização dos serviços hospitalares.”