

PARECER N.º 170/CITE/2019

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 1124/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.03.2019, do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de Diagnóstico e Terapêutica, a exercer funções no Serviço de Urgência, conforme sucintamente se transcreve:

“Exmos. Srs.:

Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho vem o ..., na qualidade de entidade patronal da TDT, ..., remeter o processo de apresentação de pronúncia de pedido de flexibilidade de horário, formulado por esta, com a intenção de recusa com base nos fundamentos constantes dos documentos que se anexam.

Anexos: Cópia da apresentação de pronúncia em 11/03/2019, com as informações:

- do Serviço Recursos Humanos, técnica superior, ... em 19/02/2019.
- do Serviço Recursos Humanos, diretora ... em 20/02/2019.
- da técnica coordenadora, ... em 25/02/2019.
- da Unidade Gestão Integrada respetiva, dra. ... em 27/02/2019.
- da deliberação do Vogal do Conselho de Administração, em 11/03/2019.

Antecipadamente grata pela atenção dispensada, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,”

1.2. Em 18.02.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…) ..., Técnica de Cardiopneumologia, com o número mecanográfico (...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de urgência, da instituição que V. Exa. superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:

- a) nos dias úteis, segunda a sexta-feira;
- b) compreendido entre as 8h00 e as 17h00 e com início e término com enquadramento nos turnos existentes no serviço;
- c) na impossibilidade de enquadramento nos turnos já existentes no serviço de urgência, aceito a transferência/permuta para outro serviço da área de Cardiopneumologia.

Por forma a perfazer o período normal de trabalho de 40 horas/semanais.

A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que:

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

- Necessita de acompanhar a menor, (...) de 35 meses, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (doc. n.º 1 e 2), nomeadamente nas necessidades diárias, na ida e saída da creche e no processo de desenvolvimento, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com a sua filha, pois o outro progenitor trabalha de segunda a domingo (de segunda a sexta-feira pratica o horário das 14h00 às 22h30, sábado e domingo rotativamente), o que dificulta o acompanhamento do menor, ficando a mesma sozinha caso não lhe seja concedido esse horário. Assim sendo, a trabalhadora não tem familiares ou terceiros que permitam dar-lhe apoio em termos de ficar com a menor a partir da sua hora de saída, nem ao fim-de-semana nem nos feriados.

- Reside em ... a cerca de 60 km do local onde se encontra a exercer funções, demorando no percurso casa-trabalho mais de 60 minutos, o que

dificulta o usufruto do direito de conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide 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.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho com as obrigações decorrente do acompanhamento da sua filha, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição Portuguesa, solicita a V. Exa., a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar no 30.º dia após esta minha comunicação e até a menor atingir 12 anos de idade.

(...)

Junta: Declaração que a menor vive em comunhão de mesa e habitação (Doc. N.º 1), fotocópia do cartão de cidadão (Doc. N.º 2), e declaração com o horário de trabalho que o pai exerce atualmente (Doc. N.º 3).

Pede deferimento”.

1.3. Do verso do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora consta a seguinte Informação:

“ ..., técnica de Cardiopneumologia, exerce funções no serviço de urgência, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, vem pelo presente solicitar o horário flexível por responsabilidades familiares, por ter a seu cargo filhos menores de 12 anos

(...)

À Responsável do Serviço para se pronunciar. Tendo em consideração o prazo referido (20 dias)

19/02/2019

CHVNG/E, EPE

(...)

Técnica Superior (...)

Serv. Recursos Humanos

(...)

Atendendo ao curto prazo de resposta, solicita-se a emissão de parecer e envio ao CA em 18 h.

20/02/2019

(...)

CHVNG/E, EPE

(...)

Diretora dos Recursos Humanos”

1.4. O pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora foi objeto de análise e apreciação através da Informação de 25/02/2019, da Coordenadora de Cardiopneumologia, ..., cujo teor a seguir se transcreve:

“Tomei conhecimento do pedido de flexibilidade de horário da TSDT de Cardiopneumologia ..., (...), no dia 22 de fevereiro de 2019, que mereceu a minha melhor atenção. Face ao exposto compete-me informar o seguinte:

1. O Serviço de Urgência funciona 24h por dia durante 365 dias por ano e conta com uma equipa de 6 TSOTs de Cardiopneumologia para assegurar a realização de eletrocardiogramas da urgência Polivalente e Via Verde Coronária;
2. Estes colaboradores asseguram todas as situações urgentes e emergentes, pois dão apoio também à sala de Emergência e à Emergência inter-hospitalar sempre que a respetiva equipa o solicita;
3. O horário praticado neste Serviço é de turnos: manhã (08:00h-14:00h), tarde (14:00h-20:00), serão (20:00h-24:00h), noite (00:00h-08:00h) e reforço (11:00h-19:00h). O turno de reforço é usado durante os dias e horas de maior afluência de doentes;
4. O regime de trabalho com horário flexível de segunda a sexta é incompatível com os horários por turnos que são praticados no Serviço de Urgência, concretamente na realização de Eletrocardiogramas no Serviço de Urgência Polivalente a assegurar a Via Verde Coronária;
5. Neste momento existem mais 2 pedidos de flexibilidade de horário desta equipa;
6. Uma colaboradora está neste momento em Licença de Maternidade e regressará em maio, com horário reduzido para amamentação. Esse horário poderá prolongar-se até 3 anos;

7. A realização de apenas turnos da manhã (08h-14h) durante os dias da semana, implicaria um *deficit* de 10h por semana, uma vez que o contrato da colaboradora, até à data, e de 40h semanais, no entanto, até setembro de 2019 esta colaboradora passará a fazer 35 horas semanais;
8. O horário proposto, considerando que o Serviço funciona 24h por dia, de segunda a domingo, implicará uma sobrecarga horário de turnos da tarde aos restantes colaboradores e uma sobrecarga horária de turnos da noite e fim de semana a 3 colaboradores.

Não obstante, sou sensível ao pedido efetuado e gostaria de colaborar na melhor gestão do horário da colaboradora. Neste sentido e em face dos constrangimentos expostos, proponho que seja entregue atempadamente o horário de escala do marido da colaboradora para cada mês, por forma a melhor se adequar o seu horário, na medida do exequível.

Importa informar que no mapa de pessoal do ..., 2018, está prevista a contratação de 3 TSDT de Cardiopneumologia. Esses pedidos de contratação já estão inseridos na plataforma e, assim que for desbloqueado o processo, os TSDTs que forem admitidos serão de imediato integrados no Serviço de Urgência, dando assim a possibilidade de transferência de serviço desta colaboradora.

Com os melhores cumprimentos
(...)
A Técnica Coordenadora
(...)"

1.5. O pedido de horário flexível foi ainda objeto da Informação da Unidade de Gestão Integrada de ... (...), datada de 27.02.2019, cujo teor se transcreve:

"Para: Conselho de Administração
Cc/Serviço de Recursos Humanos

A ... de Anestesiologia ... teve conhecimento do pedido de flexibilidade feito pela TSDT, e da resposta da técnica Coordenadora (...), no dia 26/02/2019.

A ... concorda com a fundamentação da Técnica Coordenadora. A aprovação deste pedido, e de mais dois que acontecem em simultâneo, levará à insustentabilidade funcional do acesso a técnicas de Cardiopneumologia no serviço de Urgência do ... Para além da atividade

assistencial ao doente em episódio de urgência, compromete-se igualmente o melhor acesso do doente na Via Verde Coronária, onde o tempo de diagnóstico está diretamente relacionado com o sucesso da atividade assistencial subsequente. O ... presta acesso à VV Coronária para a população de ... e para a população de ...

A carga horária que tem de ser assegurada pela equipa de TSDT no SU é:

	M	T	N	Reforço (dia)	total	absentismo	TOTAL
h/semana	42	42	84	40	208	20.8	268.8

Tendo em consideração que numa equipa de 6 elementos existem 3 elementos com pedido de flexibilidade de horário, e 1 a usufruir de horário de amamentação não laborando períodos noturnos, e com intenção comunicada de pedido de flexibilidade de horário, o horário noturno e de fins de semana e feriados fica a ser assegurado pelos restantes 2 elementos. Face à distribuição dos postos de trabalho e dos turnos, estes dois elementos terão de assegurar 102 horas semanais (todas as noites, sábados a partir das 14h, e domingos o dia todo), o que significa uma carga horária semanal de 51h cada um. Em períodos de absentismo programado (ex. férias), esta carga horária ficará apenas a ser assegurada por 1 elemento.

Face ao solicitado, e pelos motivos descritos acima, a ... deixa de conseguir garantir a resposta assistencial 24h por dia aos doentes do SU e da VV Coronária.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Vogal ...

(...)

Assessora do Vogal Executivo com pelouro da ...”

1.6. Do Despacho do Vogal do Conselho de Administração exarado no requerimento apresentado pela trabalhadora, pode ler-se:

“Indefiro, atenta a fundamentação anexa, nomeadamente da ...

11.03.2019”

1.7. Através de e-mail datado de 11.03.2019, a entidade empregadora pública comunicou à trabalhadora a referida intenção de recusa, tendo esta respondido, na mesma data e pela mesma via, conforme se transcreve:

“Boa tarde
Acuso receção do email.
Contudo peço parecer do CITE.

Cmps
Técnica ...”

1.8. Em sede de instrução do processo, foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos comprovativos da data de receção do pedido da trabalhadora, da data de envio da intenção de recusa e sua receção, da data de envio da apreciação à intenção de recusa, bem como os mapas de turnos relativos ao serviço em que a trabalhadora exerce as suas funções, relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido remetidos.

1.9. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe “Atribuições próprias e de assessoria”, (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

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

2.14. 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.

2.15. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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.

2.16. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma menor de 35 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende trabalhar em regime de horário flexível nas seguintes condições:

a) nos dias úteis, segunda a sexta-feira;

b) compreendido entre as 8h:00 e as 17h:00 e com início e término com enquadramento nos turnos existentes no serviço. (...)"

2.17. Cumpre referir que é doutrina desta Comissão 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 período normal de

trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

2.18. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a prestação de trabalho seja realizada com dispensa do horário noturno. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar que visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.19. No âmbito do pedido de horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher as horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário, que permitam conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, no intuito de não descurar os deveres laborais a que está contratualmente obrigado/a, com os seus direitos enquanto progenitor/a.

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 empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ 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. R. Lx. 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 suprarreferido, 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."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "determinação quantitativa da prestação de trabalho" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

2.20. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora, de acordo com o pedido concretamente formulado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.21. Os turnos existentes no Serviço de Urgência são os seguintes:

- Manhã: 08h00–14h00 (turno de 6 horas);
- Tarde: 14h00–20h00 (turno de 6 horas);
- Serão: 20h00–24h00 (turno de 4 horas);
- Noite: 00h00–08h00 (turno de 8 horas);
- Reforço: 11h00–19h00 (turno de 8 horas);

2.22. Da análise do mapa de turnos daquele serviço hospitalar, verifica-se que a trabalhadora requerente pratica turnos rotativos (designadamente de 12, 8 e 4 horas), em diferentes horários, de modo a perfazer o período normal de trabalho semanal a que se encontra contratualmente adstrita (40 horas).

2.23. Do confronto do pedido de horário flexível com os turnos praticados naquele serviço hospitalar, ressalta evidente que a amplitude horária diária proposta pela trabalhadora (08h – 17h) é enquadrável, apenas, no turno da manhã (08h-00-14h00).

2.24. Todavia, a trabalhadora encontra-se adstrita à prestação de um período normal de trabalho semanal de 40 horas, pelo que nos termos em que o pedido é formulado, ou seja, de segunda a sexta feira, das 08h às 17h, “com enquadramento nos turnos existentes no serviço”, só lhe é possível efetuar 30 horas semanais, o que como refere a entidade empregadora pública, levaria a que existisse um deficit de 10 horas semanais por realizar.

2.25. Ademais, a prática de outro qualquer horário dentro da amplitude apresentada pela trabalhadora desvirtuaria os turnos em vigor naquele serviço de urgência hospitalar.

2.26. Refira-se, por último, o teor da Informação da Unidade de Gestão Integrada – ..., de 27.02.2019, ao abrigo da qual foi exarado o Despacho do Vogal do Conselho de Administração, que consubstancia a intenção de recusa do ..., em que se fundamenta o seguinte:

“A aprovação deste pedido, e de mais dois que acontecem em simultâneo, levará à insustentabilidade funcional do acesso a técnicas de Cardiopneumologia no serviço de Urgência do ... Para além da atividade assistencial ao doente em episódio de urgência, compromete-se igualmente o melhor acesso do doente na Via Verde Coronária, onde o tempo de diagnóstico está diretamente relacionado com o sucesso da atividade assistencial subsequente. O ... presta acesso à VV Coronária para a população de ... e para a população de ...

2.27. Mais se refere que:

“Tendo em consideração que numa equipa de 6 elementos existem 3 elementos com pedido de flexibilidade de horário, e 1 a usufruir de horário de amamentação não laborando períodos noturnos, e com intenção comunicada de pedido de flexibilidade de horário, o horário noturno e de fins de semana e feriados fica a ser assegurado pelos restantes 2 elementos. Face à distribuição dos postos de trabalho e dos turnos, estes dois elementos terão de assegurar 102 horas semanais (todas as noites, sábados a partir das 14h, e domingos o dia todo), o que significa uma carga horária semanal de 51h cada um. Em períodos de absentismo programado (ex. férias), esta carga horária ficará apenas a ser assegurada por 1 elemento.

Face ao solicitado, e pelos motivos descritos acima, a ... deixa de conseguir garantir a resposta assistencial 24h por dia aos doentes do SU e da VV Coronária”.

2.28. Face ao supra exposto, verifica-se que o regime de horário flexível proposto pela trabalhadora é incompatível com os turnos existentes no Serviço de Urgência desde ..., sendo que se encontra adicionalmente verificado *in casu* o requisito “exigências imperiosas do funcionamento” a que alude a entidade empregadora pública e a que se refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., em virtude do mesmo se mostrar incompatível com os turnos praticados naquele Serviço de Urgência, e ainda por se entender que se encontra verificado *in casu* o requisito “exigências imperiosas do funcionamento” referenciado pela entidade empregadora pública e a que se refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.