

**PARECER N.º 395/CITE/2019**

**ASSUNTO: Requerimento – Pedido de Horário Flexível**

**Processo n.º 2525/FH/2019**

1.1. A CITE recebeu a 24.06.2019, do ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo pedido solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., a exercer funções na entidade empregadora supra identificada, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho.

1.2. Apesar de a entidade empregadora só ter efetuado o registo de entrada informaticamente em 24.05.2019, a trabalhadora entregou em mão própria o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível em 22.05.2019, tal como resulta, da cópia apresentada pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, donde consta a data em que o documento foi rececionado, devidamente carimbado e assinado, assim como, da cópia do pedido enviado pela entidade empregadora, donde consta a mesma assinatura, com referência à data de 22.05.2019.

1.3. O pedido da trabalhadora, foi elaborado nos termos que se a seguir se transcrevem:

“(…)

*Eu, ..., com o número mecanográfico (...), a exercer funções no Serviço de (...), venho, por este meio, expor e requerer a V.exa., o seguinte:*

*Sou mãe de uma criança, (...), nascida a 6 de novembro de 2018 (vide Anexo 1), com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação (vide anexo 2).*

*Ao abrigo do disposto no Art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicito que me seja autorizada a prestação de trabalho em horário flexível (até a menor supracitada atingir a idade limite de 12 anos).*

*O horário pretendido é de segunda a sexta-feira, entre as oito e as dezoito horas, com exceção dos feriados.*

*Tal pretensão é justificada com o horário de funcionamento do estabelecimento de apoio social que irá prestar os cuidados à criança (vide anexo 3)*

Anexos:

- 1. Assento de nascimento;*
- 2. Atestado da junta de freguesia;*
- 3. Declaração de horário de funcionamento da creche (...)."*

**1.4.** Na sequência deste pedido, por correio eletrónico de 13.06.2019 a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*"(...) Exma. Sr. Enf.<sup>a</sup> (...)*

***Assunto: Pedido de Horário Flexível***

***I. Relatório***

*No passado dia 24/05/2019, o ... (...), [doravante apenas (...)] recebeu uma comunicação de V/ Excelência (doravante, referida como trabalhadora ou requerente) com o assunto "Pedido de fixação de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho".*

*Concretamente, a trabalhadora pretende prestar trabalho apenas em dias úteis, no horário das 8h às 18h, durante o período de amamentação e até que a menor atinja os 12 anos de idade.*

*Invoca, para o efeito, e em síntese, que é mãe de uma criança (...), nascida a 6/11/2018 (cuja certidão do Assento de Nascimento junta); que o funcionamento do estabelecimento de apoio social, que irá prestar apoio à criança, funciona de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 19h00, e é incompatível com o seu horário de trabalho; que o seu marido, e pai da sua filha, tem um horário de trabalho também incompatível com o horário de funcionamento da referida creche; e que os demais*

*parentes próximos também não têm horários ou condições logísticas que permitam ir buscar a filha da requerente antes do fecho daquela creche.*

*Motivos pelos quais a trabalhadora vem requerer um horário flexível, nos termos e com fundamento no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Cumpra, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho, responder ao pedido da requerente.*

## **II. Fundamentação**

*Perante o pedido e fundamentos expostos, que mereceram a nossa melhor atenção, o (...) não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:*

**A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;**

**B) Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ... do (...).**

*Vejamos, mais em detalhe, cada um dos fundamentos:*

**A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;**

*Na carta dirigida ao (...), a trabalhadora solicita um horário de trabalho, em dias úteis, das 8h00 às 18h00, durante o período de amamentação e até que a menor atinja os 12 anos de idade.*

*Sucede que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.*

**Com efeito,** *Importa ter presente que, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, “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”.*

*No n.º 3 da mesma disposição legal, lê-se que o horário flexível a elaborar pelo empregador deve, mais concretamente:*

*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.*

*Da articulação destas normas resulta, claramente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.*

*O que equivale a dizer que o horário flexível permite à trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Portanto, o empregador fixa as balizas da hora de entrada e de saída, ficando o trabalhador competente de determinar, em concreto, a sua hora de entrada e de saída, dentro daquelas plataformas horárias.*

*Por outras palavras, “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho”<sup>1</sup>.*

*O que a Sr.ª Enf.ª (...) está a requerer é, puro e simples, de alteração de horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

---

<sup>1</sup> *Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais, 3.ª edição*

*Ou seja, a trabalhadora teria, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho diário que acordou aquando da sua contratação ao serviço do (...), aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização do tempo de trabalho a que se vinculou.*

*Não ignorando a trabalhadora, como não pode ignorar, que aquela condição foi essencial para a sua contratação, em termos tais que o (...) não teria celebrado o contrato se não pudesse contar com o exercício pela trabalhadora do horário que lhe viesse a determinar.*

*Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.º terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a “criação” de um outro e novo horário para a trabalhadora, como é o que esta requer.*

*Ou seja, o que se verifica neste caso é que a trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos quer fazer. Concretamente, a trabalhadora pretende pura e simplesmente deixar de realizar os turnos da tarde, da noite, feriados e fins de semana.*

*Importa lembrar que a faculdade de alteração do horário de trabalho é um poder que, no Direito do Trabalho português, cabe exclusivamente ao empregador, e não ao trabalhador.*

*O trabalhador que pretenda alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, como é precisamente aqui o caso, coloca pura e simplesmente em causa os mais elementares princípios do Direito dos Contratos: o princípio de que os contratos devem ser cumpridos tal como foram acordados ou, nos casos em que tal é permitido por lei, nos termos definidos unilateralmente por uma das partes (no caso do horário de trabalho, o empregador).*

*E, repita-se novamente, mesmo nos casos em que o trabalhador tem o direito a uma flexibilização do horário de trabalho, o que sucede é que, como as palavras o sugerem, trata-se de uma flexibilização do horário de trabalho tal como definido pelo empregador.*

*Na verdade, caso assim não se entendesse, sempre estaria em causa, como se disse, o cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de Direção, organização e gestão da atividade económica do (...). Cfr. art.º 212.º do CT.*

*Direitos estes — do livre exercício da iniciativa económica privada e liberdade de organização empresarial — também constitucionalmente protegidos (cfr. art.ºs 61.º e 80º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).*

*Sendo certo que o (...) não pode ficar subordinado, apenas, aos interesses particulares dos trabalhadores, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde aqueles estão inseridos.*

*Diga-se, inclusivamente, que os nossos tribunais já foram chamados a avaliar pedidos de horário flexível em termos muito semelhantes ao pedido da requerente e, também, em contexto .... E, nesses casos, os nossos tribunais julgaram improcedente a pretensão dos trabalhadores.*

*Veja-se, a título de exemplo, a decisão do Tribunal Central Administrativo Norte, onde estava em causa uma Enfermeira do ..., que havia pedido um horário de trabalho aparentemente “flexível” das 8h às 16h: o Tribunal decidiu justamente que “a Recorrente [trabalhadora] pretende, unilateralmente e sem qualquer maleabilidade, determinar os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito de parentalidade”<sup>2</sup>.*

*O caso da requerente é em tudo semelhante a este: estando vinculada a um regime de turnos, que inclui a prestação de trabalho ao fins-de-semana e feriados, pretende agora trabalhar apenas nos dias úteis, fixando para o efeito, de antemão, o horário que pretende: das 8h00 às 18h00!*

---

<sup>2</sup> AC. De 03.11.2017 do TCAN (Maria Fernanda Antunes Aparício Duarte Brandão), Proc. n.º 00377/17.9BECBR

*Configurando o pedido da trabalhadora uma alteração do seu horário de trabalho, nos termos em que se obrigou, tal modificação só pode suceder havendo o acordo do (...).*

*Sucedede que, no caso, considerando as particulares exigências e a natureza da atividade levada a cabo, este entendeu não ser possível, como infra melhor se explanará.*

*Repare-se que a possibilidade de modificação dos contratos por uma “alteração superveniente das circunstâncias” (a maternidade da trabalhadora) confronta dialeticamente dois princípios: o da autonomia privada, que impõe o cumprimento pontual do contrato que mais não é que a execução do programa negocial, e o princípio da boa-fé, que visa assegurar o equilíbrio das prestações, de modo a que a uma das partes não seja imposta uma desvantagem desproporcionada que favoreça a contraparte.*

*O que sucederia, inequivocamente, no caso, acaso o (...) viesse a aceder ao pedido de alteração de horário solicitado pela trabalhadora.*

*Sendo assim, é nosso entendimento que a Sra. Enf.<sup>a</sup> (...) não requer um horário flexível, mas sim só fazer turnos de manhãs, das 8h às 18h.*

*E, portanto, o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível.*

**Assim,**

*Por não configurar um pedido de horário flexível, o (...) recusa, desde já, o pedido formulado pela trabalhadora.*

***B) As razões imperiosas ligadas ao funcionamento do (...)***

*Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de “horário flexível” formulado pela trabalhadora, ao (...) sempre assistiria recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço.*

*Com efeito, ao empregador assiste a faculdade de “recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa” (artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*

*Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:*

*i) As especificidades do serviço ...;*

*ii) As especificidades do serviço ... do (...);*

**Concretizando,**

*i) As necessidades imperiosas de um serviço ...;*

*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, .... por serviço e, concretamente 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 ....*

*Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em sectores 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 ... 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” (artigo 56.º, n.º*

2, do Código do Trabalho), mas apenas uma expectativa que deve avaliar-se em cada situação, impondo-se a fundamentação respetiva.

*Neste domínio, há que equacionar os interesses em presença, a saber, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da parentalidade e o do serviço em concreto do ..., como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.*

*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.*

*Mais em profundidade, a compreensão das normas jurídicas deve levar em consideração a realidade a que se se aplicam. Com efeito, a regulamentação laboral nesta matéria, como noutras, não está devidamente pensada para uma realidade sensível como aquela que está aqui em causa.*

*Há casos em que o legislador pondera a natureza delicada, hipersensível, do sector da saúde. Pense-se, nomeadamente, na regulamentação da greve onde o Código do Trabalho atende às especificidades do sector da saúde (artigo 538.º n.º 2, alínea b)). Já noutras matérias, como é este o caso, o legislador laboral abstrai ou ignora as especificidades do sector da saúde ou, pelo menos, não segue o exemplo citado acima. Isto não significa, porém, que o intérprete não possa fazer repercutir essas especificidades na ponderação dos valores em causa, e na determinação do peso dos conceitos. Concretamente, as especificidades do sector da saúde devem ser relevadas na hora de compreender e, sobretudo, sopesar, as “exigências imperiosas” a que se refere a lei como fundamento de recusa. Repare-se, aliás, no seguimento e reforçando aquilo que é dito, que o legislador fala nas “exigências imperiosas da empresa” o que, mais uma vez, indicia que estes regimes jurídicos estão pensados*

*para a lógica empresarial e para a relação conflitual típica entre trabalhador-empresa.*

*Dito ainda de outra forma, o regime das normas que estão em causa está pensado para a relação laboral típica, e para o conflito típico, entre os interesses pessoais do trabalhador e os interesses empresariais (do empregador, bem entendido). Ora, algo de qualitativamente diverso se passa no sector da saúde pois o interesse prosseguido pelo ... transcende — e muito! — o mero interesse subjetivo do empregador (...). Efetivamente, os interesses aqui em conflito já não são apenas os interesses pessoais do trabalhador, naturalmente atendíveis, e o interesse subjetivo do empregador. Aqui, outros valores devem ser equacionados e, mais do que isso, devem falar mais alto. Concretamente, os interesses pessoais do trabalhador devem ser confrontados também com o interesse público do sector da saúde e com o impacto que a concessão, ou não, do horário flexível tem no sistema de saúde pública. Portanto, já não está apenas em causa a lógica geométrica trabalhador-empregador, mas uma lógica que deve atender a outros interesses, superiores interesses. Esses interesses devem, naturalmente, ser tidos em consideração no momento de determinar as “exigências imperiosas da empresa”.*

*Mais: as especificidades do sector da saúde, mais concretamente, a natureza delicada e sensível deste sector de atividade, têm vindo cada vez mais a ser reconhecidas em detrimento dos interesses pessoais dos trabalhadores que, sendo merecedores de tutela, não devem prevalecer a todo o transe sobre um interesse público que é manifesto, como é o caso do sector da saúde. Pense-se na evolução recente da jurisprudência do CES — Conselho Económico e Social — que em matéria de definição dos serviços mínimos no sector da saúde tem vindo a alargar, através de uma jurisprudência consolidada, os níveis dos serviços mínimos, precisamente tendo em consideração a natureza sensível deste sector. Importa não perder de vista que não está em causa apenas um dano patrimonial na esfera do empregador, que este deve suportar em prol dos interesses pessoais do trabalhador. O que aqui está em causa é um dano na esfera pública, na esfera de todos e cada um dos cidadãos.*

*Este aspeto é tanto mais evidente quando é o próprio legislador que mostra essa sensibilidade, estando perfeitamente consciente de que a flexibilidade do tempo de*

*trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica de um serviço como um .... Basta atentar no artigo 56.º n.º 8, do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, o qual se mantém em vigor<sup>3</sup>, que aprova o regime geral da carreira de enfermagem, onde o legislador, no contexto dos regimes de trabalho e condições da sua prestação, muito avisadamente determina que “as enfermeiras que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço”.*

*Por outras palavras, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a um tratamento de favor em matéria de tempo de trabalho — designadamente, podendo requerer a isenção de trabalho por turnos e trabalho noturno — salvo se esse pedido represente graves prejuízos para o serviço. Este facto não pode ser ignorado porque, repita-se, é o próprio legislador que concebe os interesses ... como superiores aos interesses dos trabalhadores.*

*Aliás, este regime traz uma mensagem particularmente significativa por parte do legislador, do qual devem ser retiradas consequências. Efetivamente, não pode ser ignorado que, nos casos acima descritos, o legislador recusa a proteção das trabalhadoras nos momentos derradeiros, e por isso mais sensíveis, da maternidade: nos 3 últimos meses da gravidez e durante os 12 meses subsequentes ao parto. Repita-se: as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes na reta final da sua gravidez e após o parto, têm direito a um tratamento de favor em matéria de tempo de trabalho, salvo se esse pedido represente graves prejuízos para o serviço. Ora, se o legislador considera que interesses sérios do serviço ... podem prevalecer sobre o pedido de trabalhadoras que estão prestes ou já deram à luz — ciclo que representa o núcleo essencial do regime protetor da maternidade — então, por maioria de razão, os interesses sérios do serviço ... podem e devem prevalecer sobre os pedidos de horário flexível de trabalhadoras com “meras” responsabilidades familiares, isto é, com menores de 12 anos a seu cargo (utilizamos a expressão “meras”, não porque o (...) não reconheça a relevância subjetivas destas situações para os trabalhadores, mas*

---

<sup>3</sup> Cfr. artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 28/2009, de 22 de setembro

*pelo seu valor relativo por comparação com as situações acima descritas). Portanto, perante toda a exposição do (...), que coloca em evidência os interesses manifestos do seu serviço ... — exigências imperiosas na sua verdadeira aceção!*

*Refira-se, aliás, que no caso acima citado, onde, lembre-se, estava em causa uma enfermeira do ..., o Tribunal ... explicou muito claramente que “a figura do horário flexível tem em consideração os limites diários da jornada de trabalho, sendo que a Recorrente tem de acatar as imposições próprias de um serviço de saúde e da sua organização e que venham a ser determinadas pelo seu ente patronal, a quem incumbe determinar o horário de trabalho, tendo em conta a necessária harmonização dos interesses das partes intervenientes, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho”<sup>4</sup>*

***ii) As necessidades imperiosas do serviço ... do (...)***

*O (...) é um ... que tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde à população, um serviço público de interesse geral e, mais do que isso, verdadeiramente essencial.*

*O (...) conta, atualmente, com um total de 1481 enfermeiros.*

*Segundo dados estatísticos, estes 1481 enfermeiros prestaram assistência ... a cerca 252.000 utentes.*

*Nesse período, este número de utentes gerou cerca de 34.600 episódios de internamento (para um total de cerca de 273.000 dias de internamento), 680.000 consultas médicas e 146.000 episódios de urgência.*

*A trabalhadora presta trabalho no Serviço de (...), que internos recém-nascidos prematuros, recém-nascidos de termo gravemente doentes e recém-nascidos em contexto cirúrgico.*

---

<sup>4</sup> AC. De 03.11.2017 do TCAN (Maria Fernanda Antunes Aparício Duarte Brandão), Proc. n.º 00377/17.9BECBR

*No internamento de (...), foram observados, no ano de 2018, 504 Recém-nascidos que geraram cerca de 6804 dias de Internamento.*

*Os doentes internados estão em estado de saúde muito instável e é necessário que os enfermeiros que lhes prestam cuidados sejam enfermeiros peritos na ..., o que exige anos de preparação (há estudos a indicar como 5 anos, para que se possa considerar um enfermeiro perito na área).*

*E os números não permitem perceber outro dado da maior relevância: a gravidade dos doentes que são remetidos para o (...) é maior do que para outros ... .... Como qualquer serviço ..., funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados e, assim, garantir o direito à saúde dos cidadãos, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.*

*Como em qualquer serviço ..., a elaboração do horário de trabalho para um qualquer enfermeiro que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 365 dias por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: ter manhãs (M), tardes (T), noites (N) a serem distribuídas de segunda-feira a domingo, equitativamente pela equipa de enfermeiros do serviço.*

*Os turnos, que são manhãs (M), tardes (T) e noites (N), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.*

*Nos serviços da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:*

*Manhã — 8h às 14h30;*

*Tarde — 14h às 20h30;*

*Noite — 20h às 8h30.*

*A distribuição dos enfermeiros pelos turnos acima referidos é igual, dado que a afluência de doentes, mecânica e dinâmica dos turnos é igual, como facilmente se compreende.*

*De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:*

*Manhã — 8 enfermeiros;*

*Tarde — 8 enfermeiros;*

*Noite — 8 Enfermeiros.*

*Este número de trabalhadores representa o contingente de trabalhadores necessário para satisfazer as necessidades mínimas do serviço ....*

*A título de exemplo deixa-se aqui a escala para o mês de junho/ 2019 no serviço da requerente:*

*(...)*

*Isto significa, na prática, que, na organização destes turnos e na distribuição dos trabalhadores pelos turnos, o (...) tem à sua disposição um certo contingente de trabalhadores que, em princípio, pode fazer todos os turnos.*

*Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos enfermeiros — o que acontece, também, no contrato de trabalho da requerente - que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e noturno.*

*E, portanto, se existe uma expectativa dos trabalhadores na realização dos seus planos de vida — maternidade e paternidade — também não é menos verdade que, do lado do (...), também existe a expectativa de ver respeitada a organização do seu serviço ... e os contratos de trabalho firmados!*

*Todos os profissionais sabem, aquando do início da sua relação com as entidades ..., que, ao contrário da relação de emprego nas Unidades de Saúde dos cuidados de saúde primários, a prestação de trabalho aos sábados, domingos e às noites constitui uma natureza intrínseca da atividade ... que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos os colaboradores da equipa de enfermagem e não somente por alguns, sob pena de discriminação e não equitatividade de direitos e deveres.*

*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.*

*Como se não bastasse, o crescente número de horários flexíveis atribuídos e de trabalhadores com restrições ao seu horário, torna a gestão e a organização dos turnos cada vez mais uma tarefa difícil de compatibilizar com os interesses sociofamiliares dos trabalhadores. É preciso ter presente que o (...) já enfrenta constrangimentos resultantes da existência de 35 trabalhadores em gozo de licenças parentais, sendo que desses, 4 trabalhadores pertencem ao serviço da requerente, a saber:*

TRABALHADOR	REGIME DE DISPENSA	INÍCIO	FIM
(...)	Licença Parental	07/11/2018	03/07/2019
(...)	Licença parental	06/11/2018	04/07/2019
(...)	Licença Parental	02/04/2019	31/08/2019
(...)	Licença Parental	22/05/2019	18/10/2019

*Para além destes o (...) enfrenta também constrangimentos derivados da existência de 134 trabalhadores que prestam trabalho em regime de flexibilidade horária, dos quais 6 trabalhadores prestam trabalho no serviço da requerente, a saber:*

TRABALHADOR	REGIME DE FLEXIBILIDADE	INÍCIO	FIM
(...)	Manhãs em dias úteis	28/02/2018	12 anos do filho
(...)	Manhãs em dias úteis	28/02/2018	12 anos do filho
(...)	Manhãs em dias úteis	01/05/2016	12 anos do filho
(...)	Manhãs em dias úteis	12/04/2018	12 anos do filho
(...)	Manhãs em dias úteis	01/03/2018	12 anos do filho
(...)	Manhãs em dias	13/04/2018	12 anos do filho

	úteis		
--	-------	--	--

Acresce ainda que, o (...) também enfrenta constrangimentos derivados da existência de **32 trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno, sendo que desses, 2 prestam trabalho no serviço da requerente**, a saber:

TRABALHADOR	REGIME DE DISPENSA	INÍCIO	FIM
(...)	Trabalho noturno	2017	
(...)	Trabalho noturno		

Acresce que o (...) também enfrenta constrangimentos derivados da existência de vários trabalhadores com horário especial de amamentação, sendo que desses, 5 prestam trabalho no serviço da requerente, a saber:

TRABALHADOR	REGIME DE DISPENSA	INÍCIO	FIM
(...)	Horário de Amamentação	03/07/2019	
(...)	Horário de Amamentação	04/07/2019	
(...)	Horário de Amamentação	02/2017	
(...)	Horário de Amamentação	2017	
(...)	Horário de Amamentação	03/2017	

Embora o (...) reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada de ânimo leve, ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma relevância ou até de maior relevância.

*O (...) tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas.*

*E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno, como é o que pretende a requerente, o trabalho nos turnos da tarde e ainda o trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação. Essa sobrecarga 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 e de eventual responsabilidade civil ..., com as inerentes consequências.*

*Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe, que referem que a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem, deve 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.*

*Aliás, são mais do que conhecidas as reivindicações da classe dos enfermeiros, que ultimamente já não se limitam a fóruns internos: têm sido trazidas a público, tendo ganho uma dimensão mediática porventura sem paralelo em qualquer outra classe profissional, falando-se, com alguma razão, em síndrome de burnout e em "exaustão emocional".*

*Ora, se o (...) emitir um parecer favorável à requerente vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes enfermeiros, e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos enfermeiros.*

**O que, sublinhe-se, sucederá se o (...) atribuir o horário flexível à trabalhadora.**

De facto,

*Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário flexível dos 8 enfermeiros necessários, 6 ocupam o turno da manhã.*

*O que significa que os restantes turnos — Tarde e Noite — sobram, porque têm de sobrar, para os restantes trabalhadores.*

*Repita-se: porque os turnos da manhã estão, digamos, “reservados” ou “alocados”, praticamente em exclusivo, para os trabalhadores que requereram e gozam de horário flexível, os horários da Tarde e da Noite acabam por sobrar para os demais trabalhadores, sendo que de igual forma ficam todos os turnos incómodos (fins de semana, feriados, noites e tardes).*

*Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cfr. art.º 59.º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).*

*A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará os horários noturnos, de fim-de-semana e feriados para os ombros dos demais trabalhadores.*

*Beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.*

*Estas situações/ decisões deterioraram seriamente as relações entre a equipa e colocam em causa os objetivos do serviço, criando mau ambiente entre colegas, agravado pela perversão de justiça que projeta na organização dos horários. Há dificuldade em assegurar os turnos de horas incómodas, os enfermeiros da equipa que podem trabalhar em horário noturno passaram, de cinco noites por mês a fazer de oito a doze noites por mês. Iguamente ficam grandemente prejudicados na atribuição dos dias de feriado e fins de semana, tendo gozado apenas 1 (uma) folga, coincidente com um sábado ou 1 (um) domingo mensalmente. Paralelamente, as*

*enfermeiras ditas de “Horário flexível”, gozam todos os fins de semana, feriados e festas, no próprio dia e mês.*

*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? 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?*

*O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, onde se prevê que “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, não pode ser só para os pedidos de horário flexível, tem de se aplicar a todos os trabalhadores!*

*E, ao contrário do que aparenta, o que está em causa não é apenas uma colisão entre dois interesses constitucionalmente protegidos da mesma natureza: o direito à conciliação da vida familiar com a vida pessoal.*

*É que os trabalhadores que ficam onerados com os turnos noturnos e horas desconfortáveis, sofrerão prejuízos na sua própria saúde.*

*Está amplamente estudado e demonstrado que a prestação de trabalho em turnos noturnos é fonte de distúrbios devastadores dos biorritmos e dos ciclos circadianos<sup>5</sup>*

*Pensamos que ninguém está em condições de discutir que o direito à saúde tem uma dignidade constitucional superior ao direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.*

*Assumindo que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho — como a trabalhadora aqui em causa — ficariam alocados aos turnos das manhãs de segunda a sexta feira, conforme é sua pretensão, assegurando só as necessidades para esses turnos nos dias úteis, é evidente que os*

---

<sup>5</sup> Remete-se, para melhores explicações, para o estudo de Isabel Maria Alves Rodrigues da Consta, *Trabalho por Turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros*, Coimbra, 2009

*turnos das tardes e noites, fins de semana e feriados ficariam em exclusivo para os demais trabalhadores, o que é insustentável. Aliás a tensão e mau estar dentro da equipa já se faz sentir.*

\*

\* \* \*

*Contudo, o (...), zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, dá conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente, bem como das restantes 6 colegas com horário flexível atribuído, da seguinte forma:*

- 1- Nas manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis;**
- 2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;**
- 3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana (após o 1 ano de amamentação);**
- 4- Uma manhã das 8:00h às 14:30h de 15 em 15 dias e uma tarde das 14:00h às 20:30h de 15 em 15 dias aos fins de semana e ou feriados.**

*Só com esta decisão, atribuindo este horário tipo, para os funcionários do serviço, irá permitir assegurar o funcionamento do mesmo aos fins-de-semana e feriados, bem como permitirá uma melhor distribuição, mais equitativa para todos os enfermeiros, só assim, será possível cumprir os articulados da lei laboral que regem todos os funcionários.*

### **III. Decisão**

*Sendo assim, perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo 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.<sup>a</sup> (...).***

*Aguardamos que a trabalhadora reconheça o esforço de reorganização dos horários pelo (...), para conciliar os seus interesses com a dinâmica ..., nomeadamente, com os horários de trabalho das trabalhadoras com necessidades familiares especiais,*

*atribuindo dentro do equitativo, as jornadas de trabalho essencialmente nas manhãs ou tardes de dias de semana (2.ª a 6.ª feira).*

*Mais informamos que, nos termos do n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a trabalhadora dispõe de 5 (cinco) dias para, querendo, responder a esta intenção de recusa. (...).”*

**1.5.** A trabalhadora, apresentou em 18.06.2019 via email, apreciação à intenção de recusa, referindo o seguinte:

*(...) ..., Enfermeira, a exercer funções nesse ..., com o número mecanográfico (...), tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível que apresentou, vem, ao abrigo do disposto no artigo 57.º n.º 4, do Código do Trabalho, expor e a final requerer o seguinte:*

1.º

*No dia **22 de maio de 2019** a Requerente solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, flexibilidade de horário em ordem ao acompanhamento da sua filha menor,*

2.º

*Vindo, em 13 de junho de 2019 a ser notificada da intenção de indeferimento desse mesmo pedido.*

3.º

*Convirá, desde logo, salientar que a data de entrada do pedido da Requerente nesse ... .. é o dia 22.05.2019 — como consta, claramente, do carimbo de entrada aposto na cópia que também apresentou - e não, como parece pretender-se na resposta, o dia 24.05.2019.*

*Ora,*

4.º

*Só por esse detalhe — que, ao que parece, se pretendeu, subtilmente contornar — constata-se que a resposta não foi dada no prazo legalmente fixado para o efeito,*

5.º

*Razão pela qual, como igualmente decorre da lei, ocorreu o deferimento tácito do pedido, nos exatos termos em que o mesmo foi formulado.*

*Com efeito,*

6.º

*Nos termos do artigo 57.º n.º 3, do Código do Trabalho, no prazo de 20 dias a contar da data da receção do pedido a entidade empregadora deve decidir o mesmo,*

7.º

*Sendo que, por força do disposto no artigo 57.º n.º 8, alínea a), do mesmo Código, o pedido deve considerar-se deferido se não for comunicada intenção de recusa dentro do referido prazo de 20 dias.*

8.º

*Ocorreu, pois, como se disse, o deferimento tácito.*

9.º

*Pelo que se impõe que, com urgência, em face desse deferimento, se determine que o horário da Requerente passe a ser fixado tal como por esta foi requerido.*

*SEM PREJUÍZO, SEMPRE SE DIRÁ QUE:*

10.º

*Na prolixa resposta ao peticionado pela Requerente pretende dar-se a entender que não estão reunidos os pressupostos para o deferimento do pedido de horário flexível,*

11.º

*Sendo que, com o devido respeito, entende a Requerente que, mesmo que não tivesse ocorrido o deferimento tácito — que ocorreu -, não teria esse ... argumentos para indeferir o pedido.*

*Com efeito,*

12.º

*Afirma-se que o horário pretendido pela Requerente não se enquadra no conceito legal de horário flexível,*

13.º

*Mas o que é certo é que o pedido da Requerente tem enquadramento na alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

14.º

*A CITE, aliás, tem vindo a manifestar, reiteradamente, o entendimento de que o horário pedido nos exatos termos em que o foi pela Requerente consubstancia um horário flexível.*

*Com efeito,*

15.º

*Como se refere, por exemplo, no Parecer n.º 40/CITE/2018, tem aquela Comissão 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/ou 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 diário”.*

16.

*Acrescentando-se que têm igual enquadramento “os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo*

*de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares”.*

17.º

*E já que falamos de CITE — que é, certamente, onde o presente processo irá parar — diga-se que se espera que aquela entidade leia, atentamente, o arrazoado utilizado por esse ... para fundamentar a intenção de recusa,*

18.

*Porquanto o que dali perpassa é que para esse ... ..., não obstante existir um direito à parentalidade (não se chega, concede-se, ao ponto de negar a existência do Código do Trabalho...) o mesmo há-de poder ser restringido ou coarctado aos profissionais de saúde, tanto mais que, quando foram contratados, “já sabiam ao que iam”.*

19.º

*O direito à flexibilidade de horário é concedido por lei a todos os trabalhadores,*

20.º

*E, salvo o devido respeito, são as entidades empregadoras que têm de se adaptar a essa realidade (designadamente contratando pessoal em número suficiente para acautelar aquele direito), não podendo, pura e simplesmente, vir acenar com a “bandeira” da saúde dos utentes.*

21.º

*Em suma, o pedido aqui em causa foi tacitamente deferido,*

22.º

*Pelo que tem esse ... .. de retirar, daí, todas as consequências legais, independentemente dos “estados de alma” que por aí haja relativamente ao exercício deste direito por parte dos profissionais de saúde.*

*Termos em que,*

*Deve, em face do deferimento tácito ocorrido, fixar-se à Requerente o horário em estrita conformidade com o que foi peticionado no requerimento apresentado em 22.05.2019 (...)*”.

1.5. Em 21.06.2019 a entidade empregadora, remeteu à CITE o processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, rececionado por esta Comissão em 24.06.2019.

1.6. Analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora a 22.05.2019, contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no prazo de vinte dias, a contar da receção do pedido (que terminou no dia 11.06.2019), teria de notificar a trabalhadora, por escrito, da intenção de recusar, só o fez a 13.06.2019, **2 dias após o decurso do prazo.**

1.7. A alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a intenção de recusar o pedido no prazo de 20 dias após receção do pedido, considera-se que **aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.**

1.8. Face ao exposto, **a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora** ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**