

**PARECER N.º 396/CITE/2019**

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

**Processo n.º 2526/FH/2019**

O pedido de parecer apresentado pela Administração do ...ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, recebido em **24.06.2019**, foi submetido à apreciação da CITE na reunião de **17.07.2019**, tendo sido aprovado o seguinte:

**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.** Em 23.05.2019 a trabalhadora entregou em mão própria o seu pedido de flexibilidade de horário, elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

*Eu, ..., enfermeira, com o número mecanográfico, (...), a exercer funções no serviço de (...), venho por este meio solicitar a V.ex.ª a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:*

*- Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 8h às 16h*

*A partir de 17 de setembro do corrente ano.*

*A requerente é mãe solteira, tem a cargo uma filha menor (...) com idade de três meses.*

*O outro progenitor, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.*

*Mais se declara que a menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo). (...).”*

**1.3.** 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 22 de maio de 2019, o ... do (...), [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, entre as 08.00 e as 16.00 horas, pelo que, de acordo com os horários do (...) serão: no horário das 8h às 14h30 (turno da manhã) ou das 14h às 16h00 (turno inexistente, e incompatível com o funcionamento dos serviços, sendo o real turno da tarde das 14h às 20h30).*

*Invoca, para o efeito, e em síntese, que o progenitor, devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que a criança necessita. Não apresenta qualquer documento onde se evidencie essa indisponibilidade.*

*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, apenas em dias úteis, das 8h00 às 16h00.*

*Sucedede 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.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> (...) 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.

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.

---

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

*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/ horários 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 no 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 respeitosos 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 ..., 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 16h00!*

---

<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, ou seja, não solicita que, nos dias em que faz manhãs, quer entrar entre as horas X e sair entre as horas Y, estabelecendo o mesmo para os turnos da tarde e da noite.*

*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 cuidados intensivos, nos blocos operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento com alta diferenciação.*

*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 médicos, enfermeiros e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro*

*direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (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 (o ...). 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*

---

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

*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 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 inclui uma unidade de isolamento e que interna utentes que necessitam de cuidados de enfermagem de elevada complexidade e diferenciação.*

---

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

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

*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 centros ....*

*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 desigual, dado que a afluência de doentes, mecânica e dinâmica dos turnos é diferente, como facilmente se compreende.*

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

*Manhã — 5 enfermeiros (acresce ainda, nos dias úteis, um enfermeiro especialista na área de ..., que também que colabora na área de gestão do serviço)*

*Tarde — 4 enfermeiros;*

*Noite — 4 Enfermeiros.*

*Este número de trabalhadores representa o contingente de trabalhadores necessário para satisfazer as necessidades do serviço ... e apenas admite a sua redução nos dias de greve, em que o número pode ser reduzido ("serviços mínimos) até ao número de trabalhadores que normalmente está afeto ao turno da noite (4 enfermeiros)*

*Salvo este caso excepcionalíssimo – ocorrência de greve – o número de trabalhadores necessário para a satisfação das necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.*

*A título de exemplo deixa-se aqui a escala para o mês de abril, 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.*

*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, **3 trabalhadores pertencem ao serviço da requerente**.*

TRABALHADOR	REGIME DE DISPENSA/AUSÊNCIA	FIM
(...)	Licença Parental	janeiro 2020
(...) (Requerente)	Licença parental	setembro de 2019
(...)	Licença Parental	Dezembro de 2019

*Para além destes o (...) enfrenta também constrangimentos derivados da existência de **134 trabalhadores que prestam trabalho em regime de flexibilidade horária**, dos quais **4 trabalhadores prestam trabalho no serviço da requerente**, a saber:*

TRABALHADOR	REGIME DE FLEXIBILIDADE	OBSERVAÇÕES
(...)	Manhãs - 8h às 14h30 (dias úteis)	Não trabalha aos fins-de-semana
(...)	Manhãs e tarde de quarta a sexta feira (folgas ao fim de semana)	Não trabalha aos fins-de-semana

(...)	<i>Pelo menos dois fins-de-semana sem trabalhar</i>	<i>Só trabalha dos fins-de- semana/mês</i>
(...) (Atualmente em...)	<i>Manhãs – 8h às 14h30 (dias úteis)</i>	<i>Não trabalha aos fins-de- semana</i>

*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.*

*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 quiseram e gozam de horário flexível, os horários da Tarde e da Noite, fins-de-semana e feriados, acabam por sobrar para os demais trabalhadores.*

*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 quatro noites por mês a fazer de sete, oito, 10 noites por mês (nalguns casos).*

*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 física, mental e emocional.*

*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.*

---

<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

*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 turnos das tardes e noites, fins de semana e feriados ficariam em exclusivo para os demais trabalhadores, o que é insustentável.*

*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 3 colegas com horário flexível atribuído, da seguinte forma:*

- 1- As 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;**
- 4- Horário de fim-de-semana e feriados, de acordo com as necessidades do serviço e equitativamente com os demais trabalhadores do mesmo.**

*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. (...)*

**1.4.** A trabalhadora em 16.06.2019 por correio eletrónico, apresentou apreciação à intenção de recusa, referindo o seguinte:

*"(...) Exmo. Senhor do (...)*

*Após ter lido e relido a vossa fundamentação, creio que houve uma indevida falha de interpretação ao pedido solicitado.*

*Antes de mais queria salientar que quando me vinculei à instituição encontrava-me noutras circunstâncias na vida, que se alteraram. Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário temporariamente até a minha filha completar os 12 anos de idade, conforme explicita a lei do Código do Trabalho (artigos 56.º e 57.º).*

*Reitero que me encontro numa situação monoparental com guarda total. Nesse sentido estou disponível para trabalhar em dias úteis no turno da manhã das 8h às 14h30 e no turno da tarde entre as 14h às 16h (formações de serviço), sem disponibilidade temporariamente para trabalhar em horários noturnos fins de semana e feriados.*

*Compreendo que o serviço esteja sobrecarregado com este tipo de horário, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei.*

*Tal como referido na vossa argumentação vinculei-me à instituição e não a um serviço, estando disponível para mudar de serviço que comporte este horário (...)*

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 23.05.2019, 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 12.06.2019), teria de notificar a trabalhadora, por escrito, da intenção de recusar, só o fez a 13.06.2019, **1 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**