

PARECER N.º 189/CITE/2014

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 535 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.06.2014, do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço UCDM/UMC da unidade de ..., conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível
Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remete-se para apreciação dessa Comissão, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela colaboradora deste Centro Hospitalar, ...*

(...)

Em anexo:

- Cópia do pedido apresentado pela Colaboradora em 12/05/2014*
- Cópia do fundamento de intenção de recusa enviado à colaboradora por este Centro Hospitalar em 23/05/2014*
- Cópia da apreciação da colaboradora apresentada a este Centro Hospitalar em 03/06/2014”.*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 12.05.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível.

- 1. ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ... residente na Urbanização ..., Lote ..., ... - ..., funcionária no Centro Hospitalar do ..., com a categoria profissional de Enfermeira no serviço UCDCM/UMC da unidade de ... com o n.º mecanográfico ..., de momento em horário de amamentação, vem por este meio requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*
- 2. A requerente trabalha neste Centro Hospitalar, na unidade de ..., desde um (1) de julho de 2012 em regime de horário rotativo. De agosto 2004 a junho de 2012 desempenhou funções em vários serviços na da unidade de Torres Novas, nomeadamente nos serviços de Cirurgia, Urgência Geral e Medicina, com horário rotativo em regime de turnos: 1º turno — 08H00 às 16H30, 2º turno — 16H00 às 0H00 e 3º turno — 23H30 às 08H30.*
- 3. A requerente é mãe de um filho menor, ..., de onze meses de idade que vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 4. O pai da criança, e seu marido, ... é funcionário de uma empresa privada, ..., S.A., com a categoria profissional de Operador Principal de loja, em ... e também ele exerce horário rotativo em regime de turnos que alternam entre as 08H00 e 22H30, de segunda a domingo, não podendo realizar trocas de turno com facilidade de modo a poder cuidar do menor.*
- 5. O seu filho, de onze meses de idade, frequenta nos dias úteis o Jardim de Infância de ... no período das 07H30 às 18H30. Por razões profissionais nenhum dos familiares diretos tem disponibilidade de cuidar do menor devido a exercerem também uma atividade profissional durante os feriados e fins-de semana, o que tem levado a requerente a contactar outras pessoas sem relação familiar a ficar com o mesmo, o que se considera não ser um ambiente salutar para o desenvolvimento do menor.*
- 6. Atendendo a que o 1º turno, com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar o seu filho, é este horário que pretende*

que lhe seja fixado semanalmente de segunda-feira a domingo perfazendo as quarenta (40) horas semanais.

7. Pelo acima exposto, a requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que o seu filho complete os doze (12) anos de idade conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal das 08H00 às 16H30 de segunda-feira a domingo.

8. Mais informa, que pretende começar a observar o horário pretendido e referido no ponto n.º 6 após o término do período de amamentação.

Em anexo seguem os seguintes documentos:

- 1. Comprovativo da Junta Freguesia de ... em como o menor de idade vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 2. Certidão de nascimento do menor.*
- 3. Comprovativo do horário laboral do pai do menor.”*

1.1.1.1. Manuscritos no pedido da trabalhadora estão dois despachos, um ilegível datado de 13.05.2014 e outro do Enfermeiro Diretor, datado de 23.05.2014, cujo conteúdo se transcreve: *“Não se autoriza o pedido considerando a atual situação do serviço e de acordo c/ o parecer da Sr.ª Enf.ª Coordenadora do departamento de UMC e UCIP e Responsável do serviço”.*

1.1.2. Da intenção de recusa, enviada à trabalhadora em 27.05.2014 e por esta recebida em 30.05.2014, consta o seguinte:

“ASSUNTO: Autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível

Exma Senhora,

Em resposta ao seu requerimento datado de 09 de maio de 2014 sobre o assunto em referência, rececionado por este Centro Hospitalar no dia 12 de maio de 2014, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e pelo fundamentos expostos nos pontos 4º, 5º e 6º do seu

requerimento, informamos que é intenção do Centro Hospitalar ..., EPE, recusar o seu pedido, nos termos e pelos seguintes fundamentos:

- a equipa da UMC/UCDM integra atualmente 67 enfermeiros;*
- a mesma equipa integra 3 enfermeiros com atribuição de flexibilidade de horário com base na lei n.º 7/2009;*
- um enfermeiro usufrui de isenção de trabalho noturno por idade superior a 50 anos;*
- cinco enfermeiras com isenção de trabalho por turnos e noturno por licença de amamentação;*
- uma enfermeira com licença de maternidade até 30 de setembro;*
- uma enfermeira grávida que já esteve de atestado em maio;*
- duas enfermeiras com recomendação da Medicina do Trabalho para isenção de trabalho noturno (ficha de aptidão);*
- dois enfermeiros com baixa médica superior a 90 dias;*
- quatro representantes sindicais com benefício de crédito de horas mensalmente;*
- um enfermeiro a usufruir de estatuto de trabalhador estudante;*
- um enfermeiro a realizar mensalmente dois turnos de manhã por nomeação para Enf. Coordenador da VMER;*
- doze enfermeiros com 30% do horário afeto à SIV ao abrigo do protocolo entre o ... e o ...;*
- três enfermeiras a completar os 50 anos em 2014.*

Perante os factos apresentados, importa salientar:

- a restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite;*
- é imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado;*
- a necessidade de garantir o direito à igualdade de trabalho assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar.*

A UMC/UCDM é um serviço com um período de funcionamento de 24 horas, com uma organização de trabalho por turnos, procurando-se uma equidade na distribuição dos mesmos, com base no direito à igualdade no trabalho.

São assim as necessidades imperiosas supra enunciadas, respeitantes ao funcionamento deste Centro Hospitalar, que determinam a intenção de recusa do seu pedido.

Pelo que, nos termos e ao abrigo do n.º 2, 3 e 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. a decisão do Centro Hospitalar ..., EPE, de pretender recusar o seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível.

Nos termos do n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, pode V. Exa., querendo, apresentar, por escrito, a sua apreciação, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente carta.”

1.1.3. Em 3.06.2014, a trabalhadora apresenta a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação acerca de decisão sobre pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível

..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ... residente na Urbanização ..., Lote ..., ... - ..., freguesia de ..., funcionária no Centro Hospitalar do ..., com a categoria profissional de Enfermeira no serviço UCDM/UMC da unidade de ... com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio comunicar que recebi no passado dia 30/05/2014 a vossa carta referindo a vossa decisão de recusa ao meu pedido de horário flexível.

Segundo essa mesma carta o motivo que leva o ... a não aprovar o meu pedido deve-se ao facto de o serviço ao qual eu estou alocada estar neste momento com três elementos com flexibilidade de horário com base na lei n.º 7/2009. A justificação da vossa decisão é no meu entender algo discriminatória, pois este pedido em nada tem a ver com os colaboradores que estejam ligados a sindicatos,

de baixa, licença de maternidade, entre outros, mas os quais vossas excelências enumeram como motivo válido para a recusa do meu pedido de horário flexível.

Assim sendo, a vossa resposta parece sugerir que ter um filho e ser mãe não é alvo dos mesmos direitos de igualdade no trabalho, que um dirigente sindical, de quem goza de licença de maternidade, baixa médica, entre outros, ou seja, direitos estabelecidos na lei, ou então que os mesmos direitos de igualdade estão limitados por vossas excelências a um número de vagas já definidos.

Enquanto funcionária do ... mencionei previamente à minha chefia direta que não teria qualquer problema em ser transferida para outro departamento do ... se tal fosse benéfico para mim assim como para a entidade patronal, pois entendo que deverá ser difícil gerir um serviço onde existam muitos elementos com horário flexível, sendo que na UMC/UCDM apenas três colegas gozam deste direito.

Assim sendo, não consigo compreender a justificação da vossa decisão e muito menos terem limitado o ... ao serviço UMC/UCDM, ou seja, nem sequer terem proposto a minha transferência para outro serviço do ... que possa comportar mais uma funcionária em regime de horário flexível, o que eu acredito ser possível.

Mais uma vez reitero que não disponho de nenhum familiar que possa ir buscar o meu filho à creche pois todos eles trabalham por conta própria e com horários incompatíveis com o funcionamento da mesma. Em relação ao meu esposo, o mesmo trabalha por conta de outrem com horário rotativo com turnos compreendidos entre a 8:00 da manhã e as 22:30 da noite.

Como tal a manter-se a vossa decisão, o meu filho poderá correr o risco de não ter ninguém para o ir buscar ou eu ser forçada a ter que contactar pessoas estranhas ao seio familiar para tomar conta do mesmo, o que de todo não é o melhor ambiente para o desenvolvimento de uma criança.

Numa altura em que se defende tanto um aumento da taxa de natalidade em Portugal, não creio que seja com este tipo de decisões baseadas em critérios, que para mim, parecem criar uma espécie de discriminação entre funcionários, nos quais uns tem direito e outros não, que conseguiremos inverter esta situação.

Assim sendo, continua a ser meu entendimento, que o meu pedido não afetará o bom funcionamento do ... dada a multiplicidade de serviços existentes na unidade

de ..., ou se for caso da vossa preferência na unidade de ... a qual é a mais próxima do meu local de residência e da creche do meu filho.

Agradecia que reavaliassem o meu pedido e se mantiverem a intenção de recusa, peço que submetam o processo dentro dos 5 dias previstos nos termos da lei à entidade competente de avaliação do mesmo, para solicitar o parecer prévio.”

- 1.1.3.1.** Manuscrito na apreciação da intenção de recusa consta um despacho do Enfermeiro Diretor, de 6.06.2014, que se transcreve: *“A atual situação dos serviços na sua generalidade não comporta a possibilidade de atribuição de horário flexível, uma vez que as respetivas equipas têm igualmente número elevado de elementos a usufruir do referido horário o que inviabiliza a mobilidade interna. Por tal motivo considera-se que não é possível e de acordo com o já exposto anteriormente conceder novos horários flexíveis.”*
- 1.2.** Em 25.06.2014, a CITE solicitou ao Centro Hospitalar *“Comprovativo da data de envio, via CTT, do pedido de parecer prévio para a CITE”*. Na sequência de tal pedido o Centro Hospitalar veio informar que foram contactados: *“os ctt e não há forma de sabermos quando deu entrada”*.
- 1.3.** São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:
- Assento de Nascimento e respetivo certificado;
 - Declaração da empresa ..., S.A., de 2.05.2014;
 - Atestado da Freguesia de ..., de 19.03.2014;
 - Nota Interna n.º 20/2014, da Enf.^a Chefe Responsável do Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica-..., de 21.05.2014 e respetivo despacho manuscrito da Responsável de Recursos Humanos, de 22.05.2014;
 - E-mail dirigido à Enfermeira Responsável do Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica;
 - Comprovativo de envio e receção da intenção de recusa.

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.** Recentemente 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 em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, conforme a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

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

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No caso em apreço a trabalhadora requerente solicitou “*autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível*” para acompanhar o filho de onze meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Refere no seu pedido que “*Atendendo a que o 1º turno, com o horário das 08H00 às 16H30 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar o seu filho, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda-feira a domingo perfazendo as quarenta (40) horas semanais. (...) até que o filho complete os doze (12) anos de idade*”.
- 2.10.** Importa esclarecer que já é doutrina unânime 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação

respeitar o seu período normal de trabalho diário² e estiver enquadrada na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.11. É, igualmente, doutrina unânime desta Comissão que no âmbito do exercício de um horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, o intervalo de descanso possa ser fixado em 30 minutos, conforme melhor desenvolvido no Parecer n.º 15/CITE/2010:

“2.2. (...) põe-se a questão de saber, qual a duração mínima do intervalo de descanso, a estabelecer pelo empregador, num horário de trabalho flexível?

2.2.1. Em primeiro lugar, afigura-se que o intervalo de descanso não deve ter uma duração tão reduzida que não seja um intervalo de descanso, como por exemplo, se tivesse a duração de 5, 10 ou mesmo 15 minutos.

2.2.2. Em segundo lugar, o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível, como vimos atrás, pode não ter uma duração mínima de uma hora.

2.2.3. Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os 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. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.2.4. A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.

2.2.5. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.”

- 2.12.** Por ofício comunicado à trabalhadora em 27.05.2014 e por esta recebido em 30.05.2014, a entidade empregadora entendeu recusar o pedido formulado, o qual foi objeto de apreciação pela trabalhadora comunicada em 3.06.2014.
- 2.13.** Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho a entidade empregadora nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora requerente, deve pedir o parecer prévio da CITE, caso entenda recusar o pedido.
- 2.14.** A não verificação do prazo indicado determina nos termos da alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 2.15.** Verificados os documentos constantes do processo a CITE rececionou o pedido de parecer prévio no dia 17.06.2014, pelo que não foi observado o prazo para solicitação do parecer prévio à CITE, que terminou a 9.06.2014, o que nos termos legais implica decidir no sentido previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, considerar aceite o pedido nos precisos termos formulados pela trabalhadora.

- 2.16.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, atendendo a que a entidade empregadora invocou que na equipa de 67 enfermeiros que asseguram o funcionamento da UMC/UCDM existem 36 enfermeiros que exercem direitos ou usufruem de estatutos que alegadamente condicionam a distribuição de horários, e que *“é imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado”*; que é necessário *“garantir o direito à igualdade de trabalho assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar”* e que *“a restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite”*, enfatiza-se o seguinte:
- 2.16.1.** Sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.16.2.** Neste sentido, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua

equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴

2.16.3. E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ... uma vez que o CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., não cumpriu o prazo

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho⁴, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.

estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que terá de se considerar aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

3.2. A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., que elabore o horário flexível da trabalhadora, nos termos por esta requeridos e que promova, sempre que possível, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2014**