

PARECER N.º 214/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., 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. Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E. (...).

Processo n.º 599 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 24 de março de 2014, a CITE recebeu do Diretor de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental da Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., uma carta do seguinte teor: “(...) *Assunto: Análise do requerimento apresentado pela trabalhadora ... no dia 9 de junho de 2014*

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exa. o processo de atribuição de “horário flexível” da nossa colaboradora em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1 - Apreciação das alegações apresentadas pela colaboradora, por parte do Dirigente responsável;

2 - Apreciação apresentada pela colaboradora ao despacho de intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do art.º 57.º - doc. 16818;

3 - Comunicação do despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado;

4 - Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado - verso do doc. 15542;

5 - Requerimento inicial da colaboradora (e respetivos anexos) - doc. 15542.

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento Os meus melhores cumprimentos,

O Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental. (...)”.

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora recebido pela entidade empregadora, no dia 9.06.2014, conforme registo de entrada no próprio, tem o seguinte teor:

“(...) Ao Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde de ...

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., Enfermeira com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Cirurgia C venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho **um filho de 3 anos**, que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.

- O outro progenitor exerce funções como Instrutor na Escola de Condução ..., Lda., em Mirandela, com o seguinte horário, **de Segunda a Sexta das 9 horas às 21 horas e Sábados das 9 horas às 13 horas**.

Atualmente estou adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, sujeito a rotação entre Manhã (8h-14:30horas), Tardes (14h-20:30horas) e Noites (20h-8:30horas), de segunda-feira a domingo, o que se afigura incompatível com o exercício das minhas responsabilidades parentais,

pois não há nenhum infantário que funcione depois das 19 horas e fora dos dias úteis.

Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a familiar, pois o meu filho de 3 anos necessita de assistência em virtude do meu cônjuge estar ausente de segunda-feira a sábado em Mirandela.

Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, já que ambos temos residência em Mirandela, e portanto estou deslocada devido à minha situação profissional, peço flexibilidade de horário.

*Estou disponível para fazer os turnos necessários para completar as 35 horas semanais de **segunda a sexta-feira das 8h às 19 h**, em qualquer serviço da ... até que o meu filho complete os 12 anos. Dada a variedade de serviços e valências da instituição, entendo que o meu pedido em nada afetará o seu bom funcionamento.*

Junto anexo:

- Fotocópia de cartão de Cidadão do menor e do meu cônjuge (...)

- 1.3.** Na sequência deste pedido (que contem vários pareceres e despachos da hierarquia) o Departamento de Gestão de Recursos Humanos, em 12.06.2014, deu o seguinte parecer:

“(...) A requerente exerce funções na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária de 35 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de

horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador; deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

*Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, **no prazo de 20 dias**, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo a CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado. À consideração Superior, 12.06.2014 (...).”*

Sobre este pedido consta o seguinte parecer da Sra. Enfermeira responsável como se transcreve: “(...) Informo que no serviço já existe 1 elemento com o mesmo regime de horário, para além de 3 elementos em horário de amamentação . Refiro ainda que existem mais 2 elementos (Enf.^a ... e ... que mantêm o horário de 2.^a a 6.^a feira, que perfaz 5 elementos em horário diurno e destes, 3, não realizam fins de semana. Pelo exposto informo que não é possível agregar mais elementos no serviço com o horário pretendido pela impossibilidade de elaboração equitativa das escalas mensais, salientando-se a avaliação da situação e a necessidade de transferência de serviço do respetivo elemento (...).”

1.3.1. Após o visto e reencaminhamento deste expediente, em 13.06.2014, para a Direção de enfermagem, consta o seguinte despacho da Sra

Enfermeira Supervisora para a Sra. Enfermeira Diretora, de 16.06.2014, escrito manualmente: “(...) Dada a carência de recursos humanos de enfermagem e o levado número de enfermeiros ausentes não estão criadas as condições para a prática deste horário pretendido na Cirurgia C. Relativamente à mobilidade interna para outro serviço a mesma deverá ter em consideração a substituição no serviço de origem e o facto de termos um elevado número de solicitações com este teor. Submete-se à consideração superior. (...)”. E a Sra. Enfermeira Diretora manuscreveu o seguinte: “(...) Tendo em conta as circunstâncias apresentadas em relação ao serviço de origem e as mesmas serem comuns à restante organização, o horário pretendido não é possível neste momento. O mesmo poderá ser revisto em tempo oportuno, desde que seja autorizado pela tutela a contratação de enfermeiros. Esta decisão tem em conta os interesses dos utentes da Instituição que necessitam de cuidados de enfermagem 24 horas. (...)”.

- 1.3.2.** A entidade empregadora apresentou à trabalhadora a intenção de recusa, assinada pela trabalhadora em carimbo de recebimento em 25.06.2014, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Resposta ao V/ requerimento entregue a 9 de junho de 2014 – Pedido de atribuição de “horário flexível”

Acusamos a receção do requerimento de V. Exa., com a referência em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração.

Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no 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’, sendo que o atual horário de trabalho de V. Exa. compreende a distribuição de turnos por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas

diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, com isenção de noites e fins de semana, não revestindo qualquer carácter de real flexibilidade.

Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Exa., na prática e na verdade, é a atribuição de um horário fixo, de acordo com a definição legal atualmente em vigor.

Para além disso, deverá ter-se em consideração que a carreira de Enfermagem se rege por um regime especial relativo ao tempo de trabalho, traduzido no Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, questionando-se, por essa via a (in)aplicabilidade do regime relativo ao horário flexível constante do Código do Trabalho, na medida em que tal regime não é previsto nesse diploma especial, deixando-se contudo, essa análise à consideração da entidade competente para o efeito.

Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, e seja dúbia a legitimidade legal do pedido, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação.

Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/ pedido, nos precisos termos em que o apresentou, dada a carência de recursos humanos de enfermagem, o elevado número de enfermeiros ausentes, e o facto de o número de colaboradores de enfermagem em horário fixo por necessidades de saúde ou outras ultrapassar as necessidades da Instituição nesta tipologia de trabalho, conforme informação da Sra. Enf.^a Supervisora no requerimento de V. Exa., a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se assim por

reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões.

Na verdade, e como a Sra. Enf.^a compreenderá, a flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como atividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estaríamos a afetar a atividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.

Pelo exposto, e alegando o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, conforme disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, pelos motivos supra indicados, transmitimos-lhe a intenção de indeferir o pedido, nos precisos termos em que o colocou.

Mais informamos que, nos termos legais, V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e respetivo parecer.

Sem mais, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

A Enfermeira Diretora (...)."

- 1.4.** Consta ainda do processo, uma apreciação da trabalhadora, com registo de entrada no serviço em 26.06.2014, com o seguinte teor: “ (...) Exma. Senhora Enfermeira Diretora ...

ASSUNTO: Pedido de atribuição de Horário flexível

Eu, ..., portadora do cartão de Cidadão ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Cirurgia C, venho por este meio

comunicar que tomei conhecimento da vossa resposta ao meu pedido de horário flexível.

Considero que o meu pedido não ira afetar a atividade da equipa no serviço onde me encontro, pois como já disse, estou disponível para fazer os turnos necessários para completar as 35 horas semanais de segunda a sexta-feira das 8h às 19 h, em qualquer serviço da ..., não me opondo a um processo de transferência, dada a variedade de serviços e valências da instituição que permitem a concretização do meu requerimento, até que o meu filho complete os 12 anos.

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. (...)”

1.4.1. Na sequência desta apreciação a entidade empregadora na pessoa da Sra. Enfermeira Diretora emitiu o seguinte parecer dirigido ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos, como segue: “(...) Assunto: *Pronúncia apresentada pela Enfermeira ... ao despacho de intenção de indeferimento do seu pedido de atribuição de horário específico*

Notificada da intenção de indeferimento do seu pedido de horário específico, vem agora a requerente apresentar novo requerimento, arguindo, resumidamente, que:

- *Existem na Instituição serviços com horários compatíveis (entenda-se, horários fixos) com a sua solicitação.*

Analisado o teor do requerimento apresentado, constata-se que a requerente baseia a arguição no facto de poder ser mobilizada para outro Serviço, onde lhe possa ser atribuído um horário fixo.

*Não obstante tal possibilidade é absolutamente inviável, porquanto na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., os poucos Serviços cujo horário não obedece ao regime de roulement já estão **totalmente preenchidos** por profissionais com limitações a nível de saúde, que os impede de*

integrar um regime de turnos, ou por profissionais a quem a CITE já reconheceu o direito a trabalhar em regime de “horário flexível”, mesmo com as condicionantes expressas nos pareceres desta Instituição, o que, aliado às políticas de restrição na contratação de recursos humanos, está já a colocar em risco a prestação de cuidados de saúde na Instituição e a sustentabilidade laboral dos profissionais que não requerem a atribuição de um horário fixo.

Por outro lado, sendo o horário de rotação de todos os profissionais da equipa de trabalho (Enfermeiros e Assistentes Operacionais), das 8 às 14.30, das 14 às 20.30 e das 20 às 8.30, verifica-se que a atribuição de um horário fixo no atual Serviço, nas condicionantes que detém, não é compatível com nenhum dos turnos em questão, prejudicando os horários de todos os restantes colegas, não se mostrando exequível alterar o esquema de trabalho de toda uma Instituição para aceder a um pedido específico de um profissional.

*Assim é demonstrado que o possível deferimento do presente pedido coloca em causa o normal funcionamento da Instituição e, acima de tudo, **coloca já em causa a cuidada e zelosa prestação de cuidados aos doentes da ...**, numa escala mais global, na medida em que os pedidos desta índole já são em número elevado, merecendo quase sempre o parecer contrário ao indeferimento por parte da CITE, independentemente de ser justificado e alegado que tal está a colocar em risco a atividade clínica da Instituição.*

Pelo exposto, justifica-se a manutenção do despacho de intenção de indeferimento proferido determinando-se que o processo deverá seguir os seus regulares termos através de envio à CITE.

A Enfermeira Diretora (...)

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. (...)”.*

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.*

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

“(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) 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;

c) (...)”.

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

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

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

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

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

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

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

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

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados*

com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...).”

2.3.7. Relativamente existência de vários/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos a gozarem horários com flexibilidade, ou em vias de os requererem, convirá referir que a entidade empregadora, não poderá fundamentar a recusa com este fundamento, como parece acontecer no caso ora em análise, uma vez que numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deverá atender à jurisprudência sobre o assunto nomeadamente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou: *“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 (...) do Código do Trabalho, 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.”*

2.3.7.1. Nestas circunstâncias, a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as trabalhadores/as possam exercê-los equitativamente.

2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das

entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas 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, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. Da análise do alegado pela entidade empregadora, afigura-se pertinente sublinhar “(...) *carência de recursos humanos de enfermagem, o elevado número de enfermeiros ausentes, e o facto de o número de colaboradores de enfermagem em horário fixo por necessidades de saúde ou outras ultrapassar as necessidades da Instituição nesta tipologia de trabalho (...)*” reconhecendo a CITE o funcionamento daquele Serviço bem como a dificuldade sentida na atribuição de mais um horário flexível, deverá porém chamar à colação o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares desses direitos cederem o seu direito na medida do necessário para que todos consigam, num esforço de concordância prática, tal como referido no ponto 2.3.7 e 2.3.7.1. do presente parecer, exercê-los equitativamente.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.1.2. Recomendar à Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E. (...), na medida das suas possibilidades, proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014