

PARECER N.º 230/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 697 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.07.2014, do CENTRO HOSPITALAR..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica, 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

- Cópia do fundamento de intenção de recusa enviado à colaboradora por este Centro Hospitalar

- *Cópia da apreciação da colaboradora apresentada a este Centro Hospitalar*”.

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 20.06.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de Horário Fixo

..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica, com o n.º mecanográfico ..., residente em ..., vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente é mãe de ..., com a idade de 22 meses, nascido a 23-07-2012.*
- 2. O identificado filho integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa (a).*
- 3. O seu filho ..., frequenta uma ama, que realiza o seguinte horário, segunda a sexta-feira, entre as 7:00 horas e as 19:00 horas, encerrando aos fins de semana e feriados, conforme declaração anexa (b).*
- 4. O cônjuge da Requerente ..., encontra-se a trabalhar por tempo indeterminado em ..., com o seguinte horário, terça-feira a domingo, entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, com folga às segundas-feiras, conforme declaração anexa (c).*
- 5. A Requerente é natural de Aveiro e o seu cônjuge é natural de Lisboa, pelo que não existem familiares diretos ou outros, a residir nesta cidade e/ou distrito, que se possam responsabilizar pelos cuidados da criança em ausência dos progenitores.*

6. *Assim, estando o referido ..., exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, das 8:00 horas até ao máximo das 18h30.*
7. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente, ... completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 23-07-2024.*

Junta:

- a) *Declaração a que se refere a alínea a) do nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.*
- b) *Declaração do horário praticado pela ama onde está o filho da requerente.*
- c) *Declaração da empresa do cônjuge, especificando o horário de trabalho efetuado, bem como os dias de trabalho.”*

1.1.2. Da intenção de recusa, enviada à trabalhadora em 8.07.2014 e por esta recebida em 15.07.2014, consta o seguinte:

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

Exma. Senhora,

Em resposta ao seu requerimento datado de 18 de junho de 2014 sobre o assunto em referência, rececionado por este Centro Hospitalar no dia 20 de junho de 2014, através do qual veio requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º 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 ... 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.º7/2009;*
- um enfermeiro usufrui de isenção de trabalho noturno por idade superior a 50 anos;*
- três 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 está de atestado por gravidez de risco e que terá posteriormente licença de maternidade e licença de amamentação (2014/2015);*
- duas enfermeiras com recomendação da Medicina do Trabalho para isenção de trabalho noturno (ficha de aptidão);*
- uma enfermeira com trabalhos melhorados, não realizando noites, durante 120 dias por Junta Médica;*
- um enfermeiro com baixa médica superior a 90 dias;*
- quatro representantes sindicais com benefício de crédito de horas mensalmente;*
- dois enfermeiros a usufruir de estatuto de trabalhador estudante;*
- um enfermeiro a realizar mensalmente dois turnos de manhã por nomeação para Enf. Coordenador da ...;*
- doze enfermeiros com 30% do horário afeto à ... ao abrigo do protocolo estabelecido entre o INEM e o CH...;*
- 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.

Perante o exposto, a atribuição de horário fixo à Sra. Enfermeira impossibilita o preenchimento da escala de trabalho com base nos pressupostos acima mencionados.

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 ... 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 22.07.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

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

Exmo. Sr. Presidente,

Acuso a receção da vossa carta, em resposta ao meu pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível e da vossa pretensão em não autorizar o mesmo; e venho por este meio, novamente, manifestar a minha extrema necessidade em o realizar. Não pretendo que o meu pedido seja entendido como mero capricho, pois não o é. Informo, vossa excelência, que o meu conjugue esteve desempregado durante 3 anos, o que veio deteriorar em muito as minhas condições financeiras, e apenas desde março do corrente ano, ficou responsável por um estabelecimento comercial, que como fiz prova na minha anterior carta, se

encontra aberto de terça a domingo, com o horário das 8h às 20h. Assim sendo, para cuidar do meu filho aos fins de semana, e nos dias em que faça o turno da tarde durante os dias de semana, o meu conjugue será obrigado a fechar o estabelecimento todo dia no primeiro caso e a partir das 18h30 no segundo (pois a ama, como fiz prova, encerra às 19h). Ora isto, irá prejudicar amplamente as condições de vida do nosso agregado familiar.

Como também referi anteriormente, apenas eu e o meu conjugue residimos no distrito, não havendo quem se responsabilize por o meu filho, estando os familiares mais próximos a cerca de 160 km.

Tal como vossa excelência relata, a equipa de enfermagem da UMC dispõe de vários elementos que não realizam trabalho em horário fixo (elementos com ficha de aptidão para tal, elementos com idade superior a 50 anos,...) e outros elementos com condições excecionais por outros motivos (atividade sindical, baixas médicas, licença de maternidade,...); penso que não considerar o meu pedido como viável é discriminatório perante todas as outras situações, pois também o mesmo é baseado em Decreto-lei vigente e em justificações plausíveis. Mais adiante, que não deverão ser comparadas condições excecionais com permanentes.

Quanto ao que vossa excelência salientou, relativamente à restante equipa manifestar sinais de exaustão; haver necessidade para uma correta avaliação de desempenho, devendo existir contato entre avaliador e avaliado e ainda, a necessidade de garantir o direito à igualdade de trabalho, tudo isto eu compreendo, e não pretendo prejudicar de modo algum os meus colegas de equipa, e como tal, e antes da realização do meu pedido para exercer funções em horário flexível, fiz um pedido de mobilidade interna, o qual também me foi recusado.

De salientar ainda, que tenho vindo a tomar conhecimento, que noutros serviços do Centro Hospitalar ..., nomeadamente na Unidade de ..., e ainda Departamento de Urgência/UCIP existem colegas que pediram autorização para exercer funções em horário flexível, tendo-lhes o mesmo sido autorizado. Neste âmbito, venho

questionar o que por vossa excelência foi mencionado: “a necessidade de garantir o direito à igualdade assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar.”.

Penso que esta igualdade deverá ser entendida para todos, enquanto instituição e não apenas enquanto Serviço de Urgência Médico-Cirúrgica, pois a meu ver, o meu filho terá tanto direito, como os outros a ser cuidado pelos pais e pela família, e não por estranhos, beneficiando desse mesmo cuidado e das melhores condições de vida que lhe possa oferecer, e a vossa não autorização age em detrimento deste mesmo direito.”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Assento de nascimento e respetivo certificado;
- Atestado Administrativo da Freguesia de ... e ..., de 25.06.2014;
- Declaração da “*ama de ...*”;
- Declaração de ..., de 18.06.2014;
- Horário de funcionamento de “...”;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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 abrangidos, a partir de 1 de agosto de 2014, pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º desse diploma.

- 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 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 56º 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 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

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

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 ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho de *“segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, das 8:00 horas até ao máximo das 18h30 (...) até o filho da Requerente (...) completar a idade de 12 anos (...)”*.
- 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 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 normal 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,

2.11. Para efeitos de recusa a entidade empregadora invocou o seguinte:

- *“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.”;*
- *“a equipa da UMC/UCDM integra atualmente 67 enfermeiros:*
 - a) *“3 enfermeiros com a atribuição de flexibilidade de horário com base na lei n.º 7/2009;”;*
 - b) *“um enfermeiro usufrui de isenção de trabalho noturno por idade superior a 50 anos”; “três enfermeiras a completar os 50 anos em 2014”;*
 - c) *“três enfermeiras com isenção de trabalho por turnos e noturno por licença de amamentação”;*
 - d) *“uma enfermeira com licença de maternidade até 30 de setembro”; “uma enfermeira grávida que está de atestado por gravidez de risco e que terá posteriormente licença de maternidade e licença de amamentação (2014/2015)”;*
 - e) *“duas enfermeiras com recomendação da Medicina do Trabalho para isenção de trabalho noturno (ficha de aptidão)”;*
 - f) *“uma enfermeira com trabalhos melhorados, não realizando noites, durante 120 dias por Junta Médica”;*
 - g) *“um enfermeiros com baixa médica superior a 90 dias”;*
 - h) *“quatro representantes sindicais com benefício de crédito de horas mensalmente”;*
 - i) *“dois enfermeiros a usufruir de estatuto de trabalhador estudante”;*
 - j) *“um enfermeiro a realizar mensalmente dois turnos de manhã por nomeação para Enf. Coordenador da ...”;*
 - l) *“doze enfermeiros com 30% do horário afeto à SIV ao abrigo do protocolo estabelecido entre o INEM e o CH...”;*
- *“a restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite”;*

obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- “é imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado”;
- “necessidade de garantir o direito à igualdade de trabalho assegurando que todos possam compatibilizar a vida profissional com a vida familiar”;
- “a atribuição de horário fixo à Sra. Enfermeira impossibilita o preenchimento da escala de trabalho com base nos pressupostos acima mencionados.”

- 2.12.** De acordo com os dados referidos pela entidade empregadora existem 35 enfermeiros/as que exercem ou virão a exercer direitos ou usufruir de estatutos que alegadamente condicionam a distribuição dos horários no serviço de UMC/UCDM.
- 2.13.** No entanto, desses 35 enfermeiros/as apenas 13 enfermeiros/as exercem ou virão a exercer direitos que determinam a não atribuição de horários noturnos. E desses 13 enfermeiros apenas 6 enfermeiros/as exercem direitos com carácter permanente. Os restantes 22 enfermeiros/as exercem direitos temporários, como seja a prestação de trabalho em regime de horário flexível; dispensas para amamentação e dispensa de trabalho noturno; licença parental inicial, licença por gravidez de risco; decisão de Junta Médica por período determinado ou baixa médica, ou ainda, que exercem direitos que podem não afetar regularmente a prestação de trabalho por turnos ou noturno como seja a representação sindical, o estatuto de trabalhador estudante o desempenho do cargo de Enf^o Coordenador da ..., ou a afetação de 30% do horário à SIV.
- 2.14.** Muito embora, a entidade empregadora alegue que “a restante equipa manifesta alguma exaustão relacionada com a penosidade subjacente à realização de muitos turnos de tarde e noite”, que “é imprescindível garantir a todos os elementos o direito à avaliação de desempenho que implica contacto funcional efetivo com o avaliador e avaliado”, e que “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” a verdade é que o exercício de direitos pelos trabalhadores

não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.15.** Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.
- 2.16.** Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.17.** O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.
- 2.17.1.** 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.

2.17.2. 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

2.17.3. 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.

2.18. 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

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 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.”*

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 ... não demonstrou a existência de fundamentos imperiosos do funcionamento do serviço de Urgência Médico Cirúrgica que justificassem a impossibilidade absoluta de conceder o pedido.
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR..., 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 13 DE AGOSTO DE 2014**