

PARECER N.º 29/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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. Centro Hospitalar de ..., EPE.

Processo n.º 43 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 14.01.2014 a CITE recebeu do Centro Hospitalar de ..., EPE, um e-mail, formulado nos termos seguintes: *“(...) Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Bloco Operatório deste Centro Hospitalar, que mereceu parecer desfavorável por parte desta Instituição.*

No entanto, solicitamos análise e informação relativamente a este processo. (...)”.

1.2. Para o efeito a entidade empregadora juntou cópias:

- Pedido da trabalhadora, datado de 09/12/2013, entregue em 13.12.2013 conforme declaração referida pela entidade empregadora, corrigido pelo Email de 18.12.2013 quanto à amplitude horária de trabalho diário pretendido e o período de tempo de duração deste horário na sequência de solicitação da entidade empregadora de 16.12.2013;
- Este pedido foi acompanhado de atestado autárquico do agregado familiar da trabalhadora, de declaração da creche que o filho frequenta, de assento de nascimento do filho menor em 02.07.2012, com cerca de um ano de 6 meses de idade;
- Relatórios médicos da mãe da trabalhadora;
- Parecer do diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) datado

de 18.12.2013 dirigido à UAG da Urgência e Medicina Intensiva solicitando informação à trabalhadora sobre o pedido até ao dia 02.01.2014;

- Despacho de 6.01.2014, de Vogal do Conselho Diretivo da UAG Urgência de Medicina Intensiva (UAGMI) dirigido ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH), remetido por email deste dia ao Serviço Administrativo, e;
- Email de 2.01.2014, anexado ao anterior, do serviço Administrativo (...) dirigido ao UAG Urgência CD sublinhando o facto de a trabalhadora dever ser notificada até dia 07.01.2014 sob pena de indeferimento tácito;
- Comunicação da intenção de recusa do Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) dirigida à trabalhadora com registo nos CTT de 07.01.2014, recebida por esta em 10.01.2014;
- Informação da entidade empregadora de que a trabalhadora, notificada da intenção de recusa em 10.01.2014, não apresentou qualquer apreciação à mesma.

1.3. A trabalhadora, detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório Urgência da UAG da Urgência e Medicina Intensiva, no pedido vem solicitar o seguinte:

“(...) Exmo. Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., E. P. E

...

...

Assunto : Horário fixo - regime jurídico da Parentalidade.

- Enf. ...

..., enfermeira, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções nessa Instituição, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exas. o seguinte:

- 1. - A Requerente é mãe solteira e tem a cargo um filho menor de 17 meses de idade.*
- 2. - O outro progenitor separou-se da requerente há cerca de 4 meses deixando de residir com ela e estando a viver em parte incerta.*
- 3. - Desde então, não presta qualquer apoio ao menor, sendo que a requerente não*

dispõe de qualquer apoio de retaguarda ou até familiar, para ajudar a cuidar do filho, vendo-se a braços sozinha, com todas as inerentes tarefas. Até há pouco tempo tinha algum apoio da mãe mas devido a problemas de saúde graves da mesma que se têm agravado (coluna e cardiorrespiratórios) não pode contar com a sua ajuda.

4. - Pelo que, requer, ao abrigo do art.º 56 e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 22/2, se dignem conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário fixo e nos seguintes termos:

- De segunda a sexta-feira, das 08h00 às 15h30.

5. - Mais declara, que o menor vive com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação.

Pede deferimento.

..., 9 de dezembro de 2013.

A Requerente (...)."

1.3.1. A solicitação da entidade empregadora a trabalhadora, através do email de 18.12.2013, veio corrigir a amplitude do horário das 8h até às 16 horas e indicar o período de duração até o filho perfazer 12 anos de idade.

1.4. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o serviço da requerente, UAG da Urgência e Medicina Intensiva, elaborou o seguinte parecer:

"(...) Unidade/Serviço - Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)

Data do documento - 18/12/2013

Remetente - ...

Destinatário - UAG da Urgência e Medicina Intensiva

Assunto Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

..., enfermeira a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório Urgência, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento do filho nascido a 02/07/2012, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança.

O horário de trabalho pretendido é:

Por um período de até o filho perfazer 12 anos

Horário – 40h semanais

Segunda-feira a Sexta-feira – 08.00h às 16.00h

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequam às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O(A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (18-12-2013), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.

O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 18-01-2014**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia

02/01/2014.

Cumprimentos,

Diretor Serviço

... (....)”.

1.4.1. Dirigido a este Serviço de Recursos Humanos a Sra Enfermeira Vogal da ..., Serviço a que pertence o Bloco Operatório, emitiu o seguinte parecer:

“ (...) Ao

SGRH

ASSUNTO: Pedido de horário flexível da Enf. ...

Analisado o pedido de flexibilidade de horário da Sra. Enfermeira ..., somos a informar o seguinte:

A requerente exerce funções no Bloco Operatório do Serviço de Urgência (BOSU), unidade que funciona 24h por dia, 365 dias por ano.

No BOSU, o trabalho de enfermagem é organizado em 5 equipas, sendo os seguintes os turnos praticados:

EQUIPA	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Dia 6	Dia 7	Dia 8	Dia 9
A	M	T	N	D	F	M	T	N	D
B	T	N	D	F	M	T	N	D	F
C	N	D	F	T	M	N	D	T	M
D	D	F	T	M	N	D	F	M	T
E	F	M	T	N	D	F	M	T	N

D (Descanso) – das 22h às 08h30 – 7 enfermeiros

M (Manhã) - das 08h às 15h30 – 8 enfermeiros

T (Tarde) - das 15h às 22h30 – 7 enfermeiros

N (Noite) - das 22h às 08h30 – 7 enfermeiros

F (Folga) – 7 enfermeiros

Como a equipa de enfermagem é composta por 41 elementos que tem no mínimo 22 dias de férias por ano, temos em permanência 3 enfermeiros em gozo de licença de férias

Atualmente no Bloco Operatório de Urgência há um enfermeiro de horário sem noites por razões de saúde (tumor cerebral), uma enfermeira de horário sem noites pela idade (+ de 50 anos), duas enfermeiras com horário sem noites por flexibilidade de horário e três enfermeiras de licença de parto. O regresso ao trabalho destas três enfermeiras em licença de parto, com o gozo de horário de amamentação e, como é habitual, sem horário noturno, consome toda a capacidade do serviço para este tipo de horários.

O exercício de funções num Bloco Operatório, obriga à aquisição de competências específicas, sendo o período de integração no mínimo de seis meses. Ao contrário de um Bloco de Cirurgia Programada onde sabemos o tipo de doentes que necessitam de intervenção cirúrgica, no Bloco de Urgência tem de ter, em permanência 24 sobre 24 horas, profissionais treinados para atuar em todas as áreas, desde da pediatria, à cirurgia reconstrutiva, à ortopedia, etc. Substituir um enfermeiro nestas Unidades é difícil e demora tempo.

O pedido de horário com isenção de noites da Senhora Enf.^a ..., enfermeira da área de Bloco Operatório de Urgência, configura um acréscimo de penosidade no horário de todos os outros colegas, ao obriga-los a terem maior número de horas de trabalho noturno, numa Unidade em que grande parte do volume de trabalho é exatamente no turno da noite.

O horário solicitado, para cumprir a carga horária semanal de 40 horas, no Bloco Operatório de Urgência, faria com que os turnos a praticar não coincidissem com nenhum dos turnos praticados no serviço, havendo, diariamente horas sobrepostas com outros colegas (das 15h30 às 16h). Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários

da restante equipa.

O CHSJ tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.

Tentaremos contudo, junto da Sra Enf.^a Diretora, que seja encontrada uma solução de mobilidade interna para que a Requerente possa cumprir o seu horário normal de trabalho semanal sem afetação de período noturno

Assim, será de indeferir a pretensão da Senhora Enf. ...

CHSJ, 06 de janeiro de 2014

A Enf. Vogal

UAGUMI (...)"

1.4.2. A entidade empregadora na intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 10.01.2014, comunica-lhe o seguinte:

"(...) RESPOSTA A PEDIDO DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO N.º MEC. ...

Ex.ma Sr.^a ... - Enfermeira

RUA ..., (...)

Unidade/Serviço Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)

Remetente Centro Hospitalar ..., EPE

Origem IV. Referência Sua comunicação Código Data

Registada c/ aviso de receção 2014-01-07

Assunto : Resposta a Pedido de Flexibilidade de Horário

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex,a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho:

'Analisado o pedido de flexibilidade de horário da Sra. Enfermeira ..., somos a informar o seguinte:

A requerente exerce funções no Bloco Operatório do Serviço de Urgência (BOSU), unidade que funciona 24h por dia, 365 dias por ano.

No BOSU, o trabalho de enfermagem é organizado em 5 equipas, sendo os

seguintes os turnos praticados:

D (Descanso) - das 22h às 08h30 - 7 enfermeiros

M (Manhã) - das 08h às 15h30 - 8 enfermeiros

T (Tarde) - das 15h às 22h30 - 7 enfermeiros

N (Noite) - das 22h às 08h30 -7 enfermeiros

F (Folga) - 7 enfermeiros

EQUIPA	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Dia 6	Dia 7	Dia 8	Dia 9
A	M	T	N	D	F	M	T	N	D
B	T	N	D	F	M	T	N	D	F
C	N	D	F	T	M	N	D	T	M
D	D	F	T	M	N	D	F	M	T
E	F	M	T	N	D	F	M	T	N

Como a equipa de enfermagem é composta por 41 elementos que tem no mínimo 22 dias de férias por ano, temos em permanência 3 enfermeiros em gozo de licença de férias.

Atualmente no Bloco Operatório de Urgência há um enfermeiro de horário sem noites por razões de saúde (tumor cerebral), uma enfermeira de horário sem noites pela idade (+ de 50 anos), duas enfermeiras com horário sem noites por flexibilidade de horário e três enfermeiras de licença de parto. O regresso ao trabalho destas três enfermeiras em licença de parto, com o gozo de horário de amamentação e, como é habitual, sem horário noturno, consome toda a capacidade do serviço para este tipo de horários.

O exercício de funções num Bloco Operatório obriga à aquisição de competências específicas, sendo o período de integração no mínimo de seis meses. Ao contrário de um Bloco de Cirurgia Programada onde sabemos o tipo de doentes que necessitam de intervenção cirúrgica, no Bloco de Urgência tem de ter, em permanência 24 sobre 24 horas, profissionais treinados para atuar em todas as áreas, desde da pediatria, à cirurgia reconstrutiva, à ortopedia, etc. Substituir um enfermeiro nestas Unidades é difícil e demora tempo.

O pedido de horário com isenção de noites da Senhora Enf.^a ..., enfermeira da área de Bloco Operatório de Urgência, configura um acréscimo de penosidade no horário de todos os outros colegas, ao obrigá-los a terem maior número de horas de trabalho noturno, numa Unidade em que grande parte do volume de trabalho é exatamente no turno da noite.

O horário solicitado, para cumprir a carga horária semanal de 40 horas, no Bloco Operatório de Urgência, faria com que os turnos a praticar não coincidissem com nenhum dos turnos praticados no serviço, havendo, diariamente horas sobrepostas com outros colegas (das 15h30 às 16h), Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.

O CHSJ tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.

Tentaremos contudo, junto da Sra Enf.^a Diretora, que seja encontrada uma solução de mobilidade interna para que a Requerente possa cumprir o seu horário normal de trabalho semanal sem afetação de período noturno.

*Assim, será de **indeferir** a pretensão da Senhora Enf. ...' (...).".*

1.5. A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no 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 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.*

2.1.2. 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 Republica 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 13º 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 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;

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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 subsequentes 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. Se a trabalhadora tiver celebrado um contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o mesmo regime com base no disposto na Lei n.º 59/2008 Lei n.º 59/2008

de 11 de setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* estabelece o seguinte:

Artigo 22.º

Proteção da maternidade, paternidade e adoção

A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da proteção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respetiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

2.3.7. Face ao argumento da entidade empregadora relativamente ao facto de no serviço agora em causa haver nomeadamente: “(...) *duas enfermeiras com horário sem noites por flexibilidade de horário (...)*” importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo **a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta**, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “*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 artigo 45.º 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. Neste sentido, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá e deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-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 trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem 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 relevar a existência no Bloco Operatório de Urgência “(...) *um enfermeiro de horário sem noites por razões de saúde (tumor cerebral), uma enfermeira de horário sem noites pela idade (+ de 50 anos), duas enfermeiras com horário sem noites por flexibilidade de horário e três enfermeiras de licença de parto. O regresso ao trabalho destas três enfermeiras em licença de parto, com o gozo de horário de amamentação e, como é habitual, sem horário noturno, consome toda a capacidade do serviço para este tipo de horários. (...)*” reconhecendo a CITE como convenientemente explicado o funcionamento daquele Serviço bem como a dificuldade sentida na atribuição de

mais um horário flexível, devendo chamar-se à colisão 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 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.

2.4.2. Conclui-se, assim, que a entidade empregadora poderá e deverá fazer ceder os horários dos/as trabalhadores/as nomeadamente os que praticam horário flexível e só no fim dessa tarefa de harmonização é que estará em condições de concluir pela recusa, apresentando nessa altura razões da existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados pela aplicação dos horários dos/as trabalhadores/as.

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 que o Centro Hospitalar de ..., EPE, 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 3 DE FEVEREIRO DE 2014**