

PARECER N.º 355/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.

Processo n.º 986 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.10.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Enfermeira no Centro Hospitalar ... – Serviço de Neonatologia, bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário, datado de 19.08.2014 e rececionado em 4/09/2014, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3. “..., enfermeira, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções nessa Instituição, no Serviço de Neonatologia, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte”
- 1.4. “A Requerente tem a seu cargo três filhos, dois dos quais menores, um deles de 12 anos - ... - que padece de graves problemas de saúde, necessitando de acompanhamento de várias terapias nomeadamente da fala, ocupacional e

psicologia, precisa de acompanhamento permanente por parte da sua mãe, nas referidas sessões e nos períodos que não está na escola”.

- 1.5. “Acompanhamento esse que se torna mais premente, a partir das 16,00h de cada dia, em horário pós-escolar”.
- 1.6. “Sendo que este seu filho é detentor de uma Declaração Médica, que sempre o acompanha, e que expressa a enfermidade de que o mesmo padece, tal como se alcança da cópia que se junta”.
- 1.7. “O progenitor devido à sua atividade profissional fora da área de enfermagem não dispõe de tempo necessário para acompanhar o filho, com exceção aos fins de semana”.
- 1.8. “Pelo que, requer a V. Exa., ao abrigo do disposto no art.º 56.º e ss. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido um horário fixo e nos termos seguintes”
- 1.9. “De segunda a sexta-feira das 08,00h às 16,00h”
- 1.10. “Mais declara que os seus filhos, incluindo o referido supra, vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.11. Em 24/09/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, invocando exigências imperiosas do seu funcionamento, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.12. “Em cumprimento dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sra. Enf.ª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados”.
- 1.13. “Pedido da trabalhadora, Enf.ª do Serviço de Neonatologia, vem requerer «horário flexível e/ou transferência de serviços» nos apontados termos legais”.

- 1.13.1.** “Para tanto invoca, nos termos legais, ter a cargo 3 filhos, dos quais menores e um deles de 12 anos, padece de problemas graves de saúde, necessitando de acompanhamento de várias terapias nomeadamente da fala, ocupacional e psicologia, precisando do acompanhamento materno nestas sessões e nos períodos que não está na escola. Alega também, que o progenitor devido à sua atividade profissional fora da área de enfermagem não dispõem de tempo necessário para acompanhar o filho, com exceção dos fins de semana”.
- 1.13.2.** “Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Neonatologia.”
- 1.13.3.** “A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em «diálogo» com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais”.
- 1.13.4.** “Esses dois fundamentos legais são: 1º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); 2º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.
- 1.13.5.** “O ..., E.P.E., pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Neonatologia do ..., E.P.E., como a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação parcial do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria, “a descoberto” com o horário que pretende, um horário, de segunda a sexta-feira entre as 08h00 e as 16h00)”.
- 1.13.6.** “Vejamus quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Neonatologia do ..., E.P.E.”

- 1.13.7.** “Este fundamento analisa-se em vários segmentos, todos associados à natureza do Serviço de Neonatologia o qual se caracteriza por ser um Serviço que funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano e ainda por prestar cuidados clínicos e cirúrgicos a doentes que se encontram das situações adiante descritas”.
- 1.13.8.** “Apresenta-se como fundamento ainda o seguinte: não pode dar-se à partida prevalência à concessão do horário flexível da requerente - em proteção do direito da parentalidade - inconsiderando o lugar próprio a reconhecer ao lado da assistência em saúde, de proteção da saúde, a que se dirige o trabalho prestado pela requerente”.
- 1.13.9.** “Está em causa o direito à saúde - em momentos da mais intensa necessidade de prestação de cuidados a estes recém-nascidos, vulnerabilidade dos mesmos e o risco de vida é muito relevante e não apenas o direito dos enfermeiros entre si”.
- 1.13.10.** “E tal direito, que a todos assiste, incluindo aos requerentes dos demais direitos, encontra assento constitucional, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde”.
- 1.13.11.** “Tem-se abordado a questão quanto à colisão de direitos entre os profissionais de enfermagem, de todo (as) efetivo(as) e potenciais requerentes de horário flexível”.
- 1.13.12.** “Mas não se tem abordado e atribuído o devido relevo à questão quanto à COLISÃO entre o direito à flexibilidade de horário por parte da enfermeira requerente (dos cuidados intensivos-nenonatologia) e de outros Serviços de internamento onde a situação dos doentes é mais delicada) e o direito à saúde dos doentes”.
- 1.13.13.** “Basta sublinhar que no Serviço de Neonatologia, aqui em causa, onde trabalha a Senhora Enf.^a requerente, é preciso atentar nos dados seguintes.”

- 1.13.14.** “Em média, são assistidos 400 doentes por ano (Cuidados Intensivos);
- 1.13.15.** A Unidade de Neonatologia do ... é uma unidade de apoio perinatal diferenciado;
- 1.13.16.** Os equipamentos utilizados pelos enfermeiros são dispositivos de elevada complexidade, nomeadamente desfibriladores, ventiladores, monitores hemodinâmicos e de grande complexidade de cuidados de enfermagem, pelo que necessitam de formação e treino rigoroso para o seu manuseio.
- 1.13.17.** É a única unidade do Norte que recebe recém-nascidos prematuros de muito baixo peso e com referência a nível nacional e internacional;
- 1.13.18.** “E, por outro lado, quanto à situação da dificuldade de substituição dos profissionais”.
- 1.13.19.** “O número mínimo de enfermeiros por turno é 8 elementos no turno da manhã, 8 elementos no turno da tarde e 8 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano.”.
- 1.13.20.** “O período de integração requer, em média, 3 meses, sujeitos a avaliação (conforme protocolo de integração no serviço), este é o tempo estimado para que os enfermeiros (licenciados em enfermagem) estejam aptos a ficarem responsáveis pelos doentes”.
- 1.13.21.** “Ora, à Senhora Enf.^a requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, plasmadas em lei, não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, de os doentes serem o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos”.
- 1.13.22.** “Assim, o primeiro e matricial fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes - como é o direito constitucional à saúde - o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às

exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enf.^a requerente, quanto ao horário flexível requerido”.

1.13.23. “Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra o Serviço de Neonatologia deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.

1.13.24. “Vejam agora o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Neonatologia no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.^a requerente”.

1.13.25. “Horário de funcionamento do Centro Hospitalar ... e atividade assistencial”.

1.13.26. “O Horário de funcionamento do Centro Hospitalar ... está organizado de acordo com a atividade assistencial ao doente e divide-se em duas grandes áreas: o Ambulatório e o Internamento”.

1.13.27. “No primeiro o horário de funcionamento é das 7 às 20 horas e no segundo 24 horas por dia”.

1.13.28. “As jornadas de trabalho na Instituição estão organizadas de acordo com as leis laborais que regem a profissão, instituídas há mais de trinta anos, negociadas com os enfermeiros e comportam”.

1.13.29. “No Ambulatório dois turnos (Manhã 7- 14h30m e Tarde 14h- 20 horas);

1.13.30. No Internamento três turnos (manhã 8h-14h30m; tarde 14h-20h30m e Noite 20h-8h30m)”.

1.13.31. No serviço em causa existem 2 turnos (Dia – 8h-20.30h, noite-20-8.30h).

- 1.13.32.** “Refira-se como 1ª nota importante, pela articulação que implica, que, num serviço por escalas/turnos, a saída de um profissional do turno só acontece após ter sido substituído pelo seu colega do turno seguinte”.
- 1.13.33.** “Da especificidade no Serviço - Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes: 1º a natureza intrínseca do Serviço (neste caso de Neonatologia), a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada na área de neonatologia.
- 1.13.34.** “A gravidade e a premência associada à prestação de cuidados aos doentes aí internados, que constitui o objeto da prestação de trabalho do enfermeiro”.
- 1.13.35.** “A necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros, no esquema organizativo de horários (o encurtamento ou a «liberdade» de um entrar e sair segundo as suas opções inviabiliza o cumprimento dos horários dos que o precedem e lhe sucedem na organização das escalas)”.
- 1.13.36.** “A especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de 'performances' de desempenho adequadas às exigências do Serviço de neonatologia implica, como se evidencia no nº 1, vários anos de exercício”.
- 1.13.37.** “As exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de no mínimo de 3 meses.
- 1.13.38.** “Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.^a ... temos que o deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial de que adiante falaremos, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do serviço.”
- 1.13.39.** “Entendemos, com base nas "normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação de interesse público prosseguido, o qual deve prevalecer,

incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de ação médica em concreto e, a real necessidade da requerente, isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse privado”.

1.13.40. “Quanto ao caso em concreto – “A Sr.^a Enf.^a ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário fixo entre as 8 horas e às 16h00, de segunda-feira a sexta-feira (com exclusão de noites e trabalho em sábados e domingos), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no ..., sem colocar gravemente em causa a organização geral do horário e particularmente da prestação de cuidados do serviço onde está colocada e para o qual tem competência”.

1.13.41. “O CONFRONTO RELATIVO - O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros”.

1.13.42. “Quando é atribuído um horário flexível/dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com esse trabalho noturno, põe em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude”.

1.13.43. “E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno e ainda de trabalho aos sábados, domingos e feriados, exponencia a gravidade da situação”.

1.13.44. “Essa sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências”.

1.13.45. “Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: "a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as

necessidades do Serviço e as necessidades de todos os profissionais da equipa tendo como objetivos:

- 1.13.46.** “Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos”.
- 1.13.47.** “Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais”.
- 1.13.48.** “Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional”.
- 1.13.49.** “Definindo que, o trabalho por turnos, é qualquer modo de organização de trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua e a metodologia a usar deve obedecer aos seguintes condicionalismos”.
- 1.13.50.** “Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros”.
- 1.13.51.** “Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros”.
- 1.13.52.** “Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Manhã, Manhã, Tarde, Tarde, Noite e Folga”.
- 1.13.53.** “Através da articulação entre os respetivos Enfermeiros Chefes, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar”.
- 1.13.54.** “Assume-se o direito que a lei permite de a requerente alegar, para solicitar o horário flexível, o "acompanhamento de filho menor", mas invoca-se o facto,

de que no Serviço onde a requerente trabalha existem vinte e oito colegas (28) na equipa de quarenta e sete (47), com filhos menores de doze anos e num total de 39 de crianças. Para além deste pedido, sabemos, que há mais pedidos em curso. Pelo descontentamento criado, os outros elementos que se encontram nas mesmas situações, oralmente já manifestaram a vontade de também solicitar o pedido de horário flexível.

1.13.55. Atribuir mais este horário flexível coloca em causa a possibilidade de assegurar as necessidades da distribuição dos enfermeiros pelos diversos turnos (Manhãs, Tardes, Noites, fins de semana e feriados), conforme recomendações dos sindicatos representativos da classe, entre os elementos que compõem a equipa de Cuidados Gerais de uma forma igualitária”.

1.13.56. “O ENTENDIMENTO DA COMPRESSÃO RELATIVA DOS DIREITOS - Tem-se entendido que não haveria razão para desatender um pedido como o presente sob o fundamento/pretexto de existirem outros trabalhadores na mesma situação da Requerente posto que, na colisão relativa de interesses e direitos seria fácil comprimir o direito de cada um até ao limite do direito do outro e, desse modo se viabilizariam as pretensões no limite do possível”.

1.13.57. “E, para isso tem-se invocado a decisão constante de um Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010 onde tal entendimento foi acolhido, em situação diferente da aqui em análise, apresentada pela Senhora Enf.^a requerente, do Serviço de Neonatologia do ...,E.P.E.”

1.13.58. “Porém, a doutrina daquele Acórdão, que analisa, e bem, uma situação de colisão de direitos entre trabalhadoras, trata-se de uma gestão de horários (das 8h às 20 horas) em lojas comerciais - onde não se colocam as exigências de interesse público nem o valor máximo dos direitos dos doentes na particular vulnerabilidade dos recém-nascidos internados em cuidados intensivos, nem a necessidade de funcionamento para além das 20h, como acontece num Hospital que não pode encerrar o serviço a essa hora, tem de continuar a laborar continuamente pois, há uma continuidade de cuidados/tratamentos que é necessário assegurar a estes doentes e, que

necessitam de uma equipa capaz e disponível. Para conseguir esses profissionais é necessário poder dividir as horas incómodas do seu horário de trabalho pelo máximo de elementos da equipa, como recomendam os Sindicatos representativos da classe como já foi referido na pág. 7”.

- 1.13.59.** “A PARTILHA DE RESPONSABILIDADES - A responsabilidade pela gestão de recursos humanos, sendo atribuição inalienável da Direção do ..., E.P.E., neste caso da Direção de Enfermagem e do Enfermeiro-Diretor, não pode ser indiferente nem deixar de constituir também, uma responsabilidade dos trabalhadores requerentes”.
- 1.13.60.** “A realidade deste serviço (o serviço tem mais de 44 Enfermeiros jovens em idade fértil), pode ser extrapolada para todos os outros serviços do Centro Hospitalar, por ser uma equipa jovem”.
- 1.13.61.** “O AGRAVAMENTO DAS INJUSTIÇAS RELATIVAS E A ILEGALIDADE DOS HORÁRIOS DOS DEMAIS. - O que é certo é que estas decisões de atribuição de horário flexível colocam já em causa o normal funcionamento do(s) Serviço(s) do ..., E.P.E.”
- 1.13.62.** “Estas situações / decisões começam a deteriorar as relações entre a equipa e a colocar em causa os objetivos dos próprios Serviços. O mau ambiente entre colegas nos serviços onde se verificaram essas atribuições é uma realidade, agravada, ainda mais, pela perversão de justiça que se projeta na organização dos horários”.
- 1.13.63.** “Há já dificuldade em assegurar os turnos de horas incómodas, os enfermeiros da equipa que podem trabalhar em horário noturno passaram, de quatro noites por mês a fazer média de 8 noites (anexa-se horário executado de agosto)”.
- 1.13.64.** “O problema de gestão que se coloca a uma Direção de Enfermagem responsável é o seguinte”.

- 1.13.65.** “Não têm todos os enfermeiros da equipa o direito a privar a sua vida com a da família?”
- 1.13.66.** “E o risco clínico para os doentes de haver enfermeiros com prestação de trabalho em noites sucessivas sem observância de tempos de não trabalho, para ligação à vida familiar e para decompressão do trabalho?”.
- 1.13.67.** “E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa que penaliza aqueles que tem de ser obrigados a esforços adicionais?”
- 1.13.68.** “Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?”
- 1.13.69.** “Hoje, o que aqui está em causa não é só o direito de atribuir um horário flexível mas também o de ponderar o direito dos outros trabalhadores do serviço. Como já referimos, não estamos a falar de um serviço cujo horário de funcionamento se verifica entre as 8 e as 16 ou mesmo até as 20 horas como foi o caso em que se baseou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010. Neste tipo de jornada de trabalho, não traz grandes inconveniente pois, elaborar o horário para x, ou para y, apenas implica saber quem prolonga o horário uma ou duas horas no fim do dia de trabalho. No caso dos hospitais a funcionar continuamente é sobrecarregar os outros colegas com os turnos das noites, fins de semana e feriados, é colocar uma parte dos trabalhadores a realizar a sua jornada de trabalho em de horas que alteram o ritmo circadiano e que tem consequências nefastas na saúde, comprovados por estudos”.
- 1.13.70.** “Onde está "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? Como diz o Artigo 59.º da CRP? Este artigo não pode ser só para os pedidos de horário flexível tem que se aplicar para todos os trabalhadores! Se não for assim, a partilha e a distribuição das horas incómodas por toda uma equipa não existe”.
- 1.13.71.** “E no caso dos que têm limitação por motivo de doença? Que direito deve prevalecer: o da anuência do horário flexível ou o dos que tem limitações por

motivo de doença? O que o chefe deve salvaguardar na elaboração dos horários? A que questões éticas e laborais ele deve responder em 1º lugar?”.

1.13.72. “E se também todos os outros (28), que têm filhos menores exigirem aquilo que as Leis Laborais recomendam na íntegra, encerramos o Serviço?”

1.13.73. “E Estamos todos de acordo no postulado de que nunca poderemos fechar o Serviço às 20 horas.”

1.13.74. “Então se não podemos encerrar o serviço as 20 horas vamos contratar efetivos quando deles não necessitamos em termos de horas disponíveis, aumentando os custos da administração pública quando nos está a ser solicitado / imposto é o oposto?”.

1.13.75. “Ou não oferecemos estes cuidados aos nossos concidadãos, quando temos a obrigação legal e a missão de o fazer?”

1.13.76. “Importa considerar que o cumprimento da legalidade, numa projeção estável (sem contar, portanto, com situações pontuais e específicas) apresenta limites imperativos: de carga horária diária, de carga horária em contínuo, de imposição de descansos, de recuperação da capacidade de regeneração para enfrentamento de novas prestações de trabalho”.

1.13.77. “E, com enorme impacto, a gestão equilibrada de tempos de trabalho é muito importante para obviar à colocação dos enfermeiros sobrecarregados com excessivas cargas horárias à acentuação do risco de erro profissional em enfermagem”.

1.13.78. “Na gestão das cargas horárias e conformação dos horários, essencialmente na distribuição pelas horas noturnas e pelas horas dos fins de semana deve ponderar-se que qualquer «libertação» de um trabalhador desse segmento do horário tem um efeito direto e imediato de oneração, de sobrecarga sobre os demais”.

- 1.13.79.** “Tem o limite da legalidade que não pode ser ultrapassado, sob pena de ficarem em risco os profissionais e os dirigentes que lhes determinam os horários ilegais, mas igualmente o limite da justiça relativa da repartição equitativa entre todos os elementos da equipa das horas mais desgastantes e afetadoras da relação trabalhador/família”.
- 1.13.80.** “Transcreve-se, no âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos sociais e culturais do Código do Trabalho”.
- 1.13.81.** “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”
- 1.13.82.** “(...) Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito”.
- 1.13.83.** “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”.
- 1.13.84.** “(...) E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe 'Família”:
- 1.13.85.** “(...) 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".
- 1.13.86.** “(...) 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 (...).”

- 1.13.87.** “Ora, quanto aos demais trabalhadores enfermeiros e enfermeiras, que também eles têm direito a uma vida familiar. Sabendo-se que:”
- 1.13.88.** “Os restantes enfermeiros nas mesmas condições ficam sobrecarregados na sua condição familiar, pelo excesso de trabalho noturno e de fins de semana”.
- 1.14.** “Que não tem havido autorização Superior de contratação de pessoal desde 2010 (relembre-se que um horário flexível tem que realizar as suas 40 horas semanais de trabalho sendo por isso equivalente a 1 ETC “Equivalente a Tempo Completo”).
- 1.14.1.** “Sobre os seus direitos, argumentam os restantes enfermeiros da equipa e, que nos merece a maior atenção que também eles têm filhos que durante o dia estão nas aulas e, se eles têm que vir trabalhar mais noites na semana, também eles não podem conviver com os filhos”.
- 1.14.2.** “Mais referem que também têm um marido e/ou uma esposa que trabalham durante a semana e que, ao ocuparem os fins de semana não terão a possibilidade de conviver com eles pois estão a ficar sobrecarregados com estes horários”.
- 1.14.3.** “Importa assinalar que na carreira de enfermagem a organização do horário só precisa de ter uma folga ao fim de semana e apenas uma vez por mês precisa de coincidir com o domingo; o próprio regime legal (para salvaguardar já o interesse público da prestação de cuidados leva a este limite, obrigatoriedade de 1 fim de semana) – que precede a constituição da relação de emprego (estas normas remontam a 1979, através do DL 62/79, de 6-3 e ainda ao DL 437/91, de 8-11), ora atribuir aos horários flexíveis, num horário diurno, de segunda a sexta-feira vai retirar esse direito aos outros colegas”.
- 1.14.4.** “De onde decorre que todos os profissionais sabem aquando do início da sua relação com as entidades hospitalares que, ao contrário da relação de emprego nas Unidades de Saúde dos cuidados de saúde primários, a prestação de trabalho aos sábados, domingos e às noites constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos”.

- 1.14.5.** “Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar - os doentes, que de seguida prevaleça o interesse dos valores mais relevantes da amamentação e da proteção dos profissionais mais velhos e dos enfermeiros com limitações por motivo de doenças”.
- 1.14.6.** “A HIPÓTESE DA MOBILIDADE FUNCIONAL - Equacionou-se a possibilidade de mobilidade (transferência como refere a requerente) para outro serviço onde só se realiza trabalho diurno (7-20 horas), mas em todos esses Serviços o trabalho também está organizado em regime de escala, subsistindo por isso o mesmo tipo de dificuldades do Serviço onde atualmente a requerente se encontra integrada”.
- 1.14.7.** “Mais se reflete que, sobre a possibilidade de mobilidade para estes Serviços de trabalho diurno não há nenhum posto de trabalho vago, correspondente a uma carência de recursos, estando todos os postos efetivos, da área de enfermagem, da categoria a que a requerente pertence totalmente preenchidos não sendo, por isso, nem legal, nem lógico mobilizar qualquer profissional, afetando um terceiro, para criar um lugar para a requerente”.
- 1.14.8.** “É do conhecimento de todos os profissionais de Enfermagem que os Hospitais integrados no Serviço Nacional de Saúde funcionam, como acima se afirmou, nas 24 horas dos 365 dias do ano pelo que, aquando da sua admissão, tacitamente estão a aceitar este horário de funcionamento”.
- 1.14.9.** “Desde o ano passado que este ..., E.P.E., tem vindo a alertar para a particularidade do que é o trabalho num hospital no sentido de que não sejam deferidos os pedidos de horários flexíveis solicitados. Para justificar esta particularidade ao longo da nossa fundamentação temos tentado fazer uma caracterização geral do trabalho no hospital, da especificidade no Serviço (competências e complexidade), bem como a caracterização da equipa de trabalho, assim, no caso concreto”.

- 1.14.10.** “Considerações gerais” - A flexibilidade de horário, tal como a lei a define não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais, médicos, enfermeiros, assistentes técnicos e operacionais por Serviço e, em concreto, na área de enfermagem, dotações de enfermeiros por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, nos cuidados intensivos, nos Blocos Operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento como é o caso do serviço em causa (Neonatologia).”
- 1.14.11.** “Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido”.
- 1.14.12.** “Na verdade, a previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais médicos, enfermeiros e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário» (art.º 56.º/2 do CT) mas apenas uma expectativa que há de conferir-se em cada situação concreta, impondo-se a fundamentação respetiva”.
- 1.14.13.** “Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho) o que nos remete para a situação concreta da trabalhadora se encontrar integrada na área profissional do Serviço de neonatologia onde objetivamente o trabalho é colegial, de equipa, com horários articulados e em contínuo, seguindo-se à

prestação (turno ou escala) de um profissional a prestação de outro (turno ou escala seguinte)”.

1.14.14. “Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do hospital como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes”.

1.14.15. “Caracterização da equipa de trabalho - O Serviço a que a Sr.^a Enf.^a ... pertence é composto por uma equipa de quarenta e sete (47) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados e vinte e oito (28) com filhos menores de 18 anos, onde:

1.14.16. “Uma enfermeira de baixa por gravidez de risco;”

1.14.17. “Uma enfermeira de baixa por licença de maternidade;”

1.14.18. “Uma enfermeira baixa clínica por doença oncológica;”

1.14.19. “Uma enfermeira grávida que, a qualquer momento pode também meter baixa clínica;”

1.14.20. “Seis enfermeiras com horário de amamentação (isentas de noites);”

1.14.21. “Uma enfermeira já com horário flexível;”

1.14.22. “Uma enfermeira com pedido de mobilidade externa;”

1.14.23. “Um enfermeiro com estatuto de trabalhador estudante;”

1.14.24. “E há o pedido de horário flexível em processo de apreciação por Vossas Excelências”.

1.14.25. “Para além desta existem neste Serviço mais 44 enfermeiros com possibilidade de ter filhos e já há 28 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos”.

- 1.14.26.** “Evidencia-se também que o ..., E.P.E., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores”.
- 1.14.27.** “E, de entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto das exigências de interesse público a prosseguir (a assistência aos doentes - verdadeira razão de ser da existência de um Hospital), para depois e, assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos é viável conceder aos trabalhadores requerentes em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas não prevalecente sobre o interesse público, devem ceder”.
- 1.14.28.** “A PROJEÇÃO FUTURA DO HORÁRIO FLEXÍVEL - Importa, notar que a Sr.^a Enf.^a ..., requer o seu horário flexível por tempo indeterminado”.
- 1.14.29.** “Como é possível um enfrentamento responsável e gestor adequado da situação mesmo estando o direito previsto nas normas dos arts 55.º a 57.º do Código do Trabalho para durar até aos 12 anos de idade das crianças menores filhos dos requerentes deste tipo de horário? O seu deferimento imponderado, numa equipa jovem como é a do grupo profissional dos enfermeiros do ..., seria inexoravelmente gerador de ruturas na Instituição como já está a acontecer”.
- 1.14.30.** “Situações de rutura que o ..., E.P.E., tem o dever legal, de gestão e de mandato de impedir que se verifique”.
- 1.14.31.** “Na verdade, pedidos como o presente exigem um enfrentamento justo mas firme, sob pena de, pela projeção que reporta para o futuro, afetar a atual Direção de Enfermagem, o atual Conselho de Administração e, como é fácil intuir-se, até dos órgãos dirigentes futuros”.
- 1.14.32.** “Outras situações "colisão" de direitos a ponderar”.

- 1.15.** “Nos últimos doze anos a requerente tem usufruído de horário compatível com as terapias diárias do filho no turno da tarde”
- 1.15.1.** “Sublinhe-se que o ..., E.P.E. tem de dar prevalência legal, 1^o às situações das enfermeiras deste serviço que se encontram em situação de amamentação - com redução correspondente de horário e não realização de trabalho noturno - bem como 2^o às incapacidades resultantes de doença; 3^o as situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensados de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos”. 4^o ao estatuto de trabalhador estudante”.
- 1.15.2.** “Todas estas situações não são casos que representem colisão de direitos com o direito a horário flexível como o aqui em análise, mas casos de prevalência legal de direitos sobre a atribuição ou não de horários flexíveis”.
- 1.15.3.** “E tais situações são enfrentadas e geridas pelos dirigentes intermédios, ao lado de casos de ausência por licenças de maternidade, por gravidez de risco, por doença, que são imprevisíveis, e não podem obviamente deixar de ser atendidas, condicionando o nível de recursos humanos a gerir e a afetar às necessidades do serviço”.
- 1.15.4.** “Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do ½ noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores”.
- 1.15.5.** “Já foi referido que na colisão relativa de interesses e direitos de cada um dos enfermeiros da equipa, nas várias situações que a lei o permite, esse limite do possível já foi atribuído a esta equipa, autorizar/atribuir mais este pedido de horário flexível vai colocar em causa o interesse público”.

- 1.15.6.** “As situações descritas e a caracterização da equipa do Serviço, são de molde a aconselhar e a justificar a não concessão de qualquer horário flexível, além daqueles que já se acham a ser cumpridos”.
- 1.15.7.** “Tudo para que a Senhora Enf.^a possa analisar, pedindo os esclarecimentos que entenda por convenientes, a equação, em confronto, entre os direitos, de todos quantos estão afetos ao Serviço em conjunto, perante a natureza, a complexidade, a importância e a dimensão dos cuidados assistenciais prestados aos doentes e os direitos destes, o que constitui a primordial atribuição do Centro Hospitalar, sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve”.
- 1.15.8.** “O ..., E.P.E., responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.^a entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de 1^a colisão entre o direito ao horário flexível e os direitos dos doentes, especialmente os doentes assistidos na Unidade de Cuidados intensivos Neonatais com prevalência destes, 2^o a prevalência dos direitos à amamentação e à dispensa legal de horário noturno por atingimento do limite legal de idade; seja ponderada, analisada e, feita essa análise, decidida de acordo com a maior prudência atenta a diferença dos direitos em presença”.
- 1.15.9.** “Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela a equação, o direito à saúde e o associado direito à vida”.
- 1.15.10.** “E, quanto à segunda, a obrigação do ..., E.P.E., de respeitar a legalidade de não atribuir horários ilegais nem gerar conflitualidade deixando de reconhecer direitos mais fortemente estabelecidos na lei, como o regime legal da amamentação”.
- 1.15.11.** “Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.^a ...

1.15.12. Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 artigo 57.º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa”.

1.15.13. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na

impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.

2.2.3. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada

pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.2.4. Assim, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.2.5. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.2.6. Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

2.2.7. No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira das 8:00h às 16:00h, em virtude de ter a seu cargo três filhos, dos quais dois menores, um deles de 12 anos que padece de graves problemas de saúde, necessitando de acompanhamento de várias terapias nomeadamente da fala, ocupacional e psicologia, precisa de acompanhamento permanente por parte da sua mãe, nas referidas sessões e nos períodos que não está na escola”.

2.2.8. Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza factualmente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar

convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.2.9. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, 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.

2.2.10. 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 artigo 335.º do Código Civil, 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.

2.2.11. 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.

2.2.12. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º,

e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.2.13. É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.2.14. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2.2.15. Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e logicamente esta medida permitirá à entidade Centro Hospitalar negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

2.2.16. Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

- 2.2.17.** Como já aqui foi referido, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.2.18.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.2.19.** Ora, perante a situação de existência de vários pedidos, a doutrina da CITE tem evoluído e, atualmente, os membros da CITE, têm vindo a deliberar no sentido de perante estas situações, por forma a ser possível a conciliação da vida familiar e profissional por parte dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, das quais resultem proteções legais de valor idêntico, a entidade empregadora deverá ratear os mecanismos de conciliação, por forma a que todos e todas possam exercer os seus direitos de conciliação.
- 2.2.20.** Assim, o facto de existirem outros trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.2.21.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.2.22.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em

causa o funcionamento do serviço, e sem dar prevalência a quem já goza horário flexível sobre quem apenas agora o está a requerer e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.

2.2.23. Por último, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o 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”.

2.2.24. Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora Enfermeira ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade empregadora, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do serviço de Neonatologia daquele Centro Hospitalar.

3.2. O empregador, Centro Hospitalar ..., E.P.E., deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como por exemplo, autorizar a efetiva mobilidade da trabalhadora e, enquanto esta não se concretizar, deve, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os

restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigidos pela entidade empregadora, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
5 DE NOVEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA REPRESENTANTE DA CTP
- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA REPRESENTANTE DA CAP –
CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**