

PARECER N.º 630/CITE/2017

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 1731-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23/10/2017, do , pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º5 do 57º do Código do Trabalho, cumpro-me enviar a V. Exas. o processo referente ao pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, apresentado pela Enfermeira ..., a exercer funções no Serviço Adicionalmente à informação constante do processo anexo, é de referir que, na presente data o ..., tem ao seu serviço cerca de 2162 enfermeiros, dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 enfermeiros com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 enfermeiros com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais. Existem ainda 149 enfermeiros a usufruir da redução do horário de amamentação.

Paralelamente, o trabalho de enfermagem é desenvolvido de acordo com o seguinte tipo de organização de horários de trabalho:

(...)

Há exceção das “escalas turnos”, todas as restantes estão já asseguradas pelo n.º de enfermeiros correspondentes à dotação necessária à prestação dos cuidados. Como se verifica, não é possível proceder à mobilização/transferência interna da trabalhadora, nem tão pouco alterar o horário conforme solicitado, uma vez que a escala onde a mesma desempenha funções não comporta esse tipo de horário. A substituição no posto de trabalho depende de contratação de um elemento, contratação que não se encontra autorizada. Quando possível e se necessário será mobilizada.

Não obstante, e sempre sem prescindir do entendimento de que o pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, remetemos cópias de todo o processo, incluindo a posição veiculada pelo mandatário da mesma (ainda que sem junção de procuração) através de ofício de 19/10/2017.”

- 1.1.1** Em 29/09/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto:

Requerimento Horário Flexível Art.º 56º e 57º do Código Trabalho

Exmo. Senhor Presidente,

..., com n.º mec. ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de ..., NIF..., vem solicitar o gozo de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no Artº 56º e 57º do Código de Trabalho, para acompanhamento dos seus filhos menores:

- ..., nascido a .../2014

- ..., nascido a .../2017

que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

O pai do menor, ... também é Enfermeiro neste mesmo ... e trabalha aos fins de semana e feriados, acumulando com o trabalho em regime de prestação de serviços no Hospital ..., onde tem horário por turnos (conforme declaração que junta como doc. n.º 1).

Os menores já se encontram inscritos em creche, a qual tem o horário de funcionamento entre as 07h30 e as 19h30 (conforme doc. n.º 2).

Considerando que o seu agregado não tem familiares próximos com disponibilidade para acompanhamento do menor fora do horário da creche e considerando a distância entre a creche e o ..., a signatária requer que o seu horário seja distribuído entre 2.ª e 6.ª Feira, desde que dias úteis, entre as 08h00 e as 18h00.

Caso V/ exa. entenda ser impraticável a atribuição do seu horário nos termos solicitados dentro do serviço onde exerce funções, desde já manifesta a sua não oposição à transferência para outro serviço no hospital.

A signatária requer que o Horário Flexível, agora solicitado, seja aplicado logo que regresse ao serviço após licença de maternidade do seu filho mais novo e que perdure enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, até ao limite legalmente previsto dos 12 anos dos menores.

A signatária entende que o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha, a dimensão do ... e o n.º de trabalhadores ao serviço.

Junta ainda: Atestado do Agregado familiar emitido pela J. F. ..., cópia dos Cartões de Cidadão (signatária, menores e progenitor".

1.1.2 Em 13/10/2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte

que, sucintamente, se transcreve:

“Resposta do horário flexível ...

Bom dia,

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

Enf.º Chefe – “Será concedido ao elemento o horário de amamentação fazendo manhã e tarde de segunda a domingo. No entanto, refiro que prejudica os restantes enfermeiros da equipa que terão que ficar sobrecarregados com os turnos da noite. Informo ainda que neste serviço, há mais enfermeiros nestas condições e ainda outras três de amamentação. Ainda de referir que no serviço, há várias potenciais candidatas a ter este tipo de horário que se o virem facilitado, também o solicitam. Mais informo, que após um ano a enfermeira terá que solicitar a renovação do horário flexível..”.

Enf.º Supervisor — “Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pela Enf. Chefe do Serviço. Autorizada a fazer o horário flexível que está descrito na informação da Enf. Chefe, durante um período de um ano. Após um ano tem que solicitar a renovação desse mesmo horário.”.

1.1.2.1. Do processo consta documento datado de 2.10.2017 dirigido à ... e email dirigido à trabalhadora em 2.10.2017, cujos conteúdos se transcrevem:

“Unidade/Serviço Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Data do documento 02/10/17

Remetente ...

Destinatário ...

Assunto Horário Flexível

..., enfermeira no Serviço de ..., vem através de requerimento entregue no GRH em 29/09/17 solicitar o seguinte:

O pedido de realização de horário de 2^a a 6^a das 08h às 18h

Juntamos cópia de informação que remetemos à requerente dando conta que o entendimento do SGRH é de que o pedido de horário flexível não tem enquadramento nos art.ºs 56º e 57º do CT.

Assim sendo, deverá o requerimento em questão ser analisado como um pedido de alteração de horário.

Remetemos, pois, para análise o pedido de alteração de horário nos termos gerais, solicitando que nos remetam a informação no prazo máximo de 7 dias úteis.

(...)

Diretora de Serviços"

"Assunto: Horário Flexível ...

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.^a em 29/09/2017, através do qual solicita o regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, o pedido apresentado não tem enquadramento legal uma vez que o que requer não é um horário flexível antes configurando um pedido de alteração de horário de trabalho os termos do disposto no art.º 217 do Código de Trabalho.

Com efeito, o horário que pratica é rotativo (08h-14h, 14h-20h e 08h-20h) sem fins-de-semana.

De acordo com o n.º 2 do art.º 56 do Código de Trabalho “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

O pedido de realização de horário de 2ª a 6ª das 08h às 18h com intervalo de descanso não tem enquadramento na referida disposição.

Caso pretenda reformular o seu pedido de horário flexível deve requerer em conformidade com a legislação em vigor.

Como tal, não será dado seguimento ao requerimento apresentado por V. Ex.ª.

(...)

Assistente Técnica Gestão Recursos Humanos”

1.1.3 Por carta datada de 17.10.2017, a trabalhadora, através de mandatária, apresentou resposta à comunicação da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

“Assunto:

Apreciação Resposta de Flexibilidade de Horário ...

Exmo. Senhor Presidente,

..., com n.º mec. ..., com a categoria de Enfermeira, no Serviço de ..., NIF..., em resposta ao despacho emitido pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos em 13/10/2017 referente ao pedido Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no Art.º 56º e 57.º do Código de Trabalho, para acompanhamento dos seus filhos menores ..., nascido a .../2014 e de ..., nascido a .../2017, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação, vem apresentar a sua apreciação ao mesmo nos seguintes termos:

Apesar de lhe ter sido “atribuído” horário flexível, é informado que o mesmo contemplará manhãs e tardes de Segunda a Domingo, ou seja, apenas lhe é garantido que não trabalhará em horário noturno, considerando assim a signatária que o seu pedido não foi, de todo, admitido.

Ora, a signatária não concorda com a imposição de trabalhar em fins-de-semana e feriados, nem após as 18h00 (hora de fecho da creche) uma vez que, tal como já referido no seu pedido inicial, não dispõe de ajuda familiar para acompanhar os menores na sua ausência.

Relativamente às contingências do serviço onde presta o seu trabalho, não compreende a signatária a sua referência, já que no mesmo trabalham dezenas de enfermeiros e apenas é referido no despacho que “há mais enfermeiros nestas condições e ainda outras três de amamentação”, sendo assim a sua alusão extremamente vaga, não tentando sequer provar a dificuldade de ajustamento de horários.

De todo o modo, e caso entenda que de facto será impossível a atribuição de horário flexível nos termos requeridos, entre as 8h00 e as 18h00 e apenas em dias úteis, a signatária não se opõe à sua transferência para outro serviço do ..., onde tal seja possível.

A signatária reitera que, no seu entendimento, o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha, a dimensão do ... e o nº de trabalhadores ao serviço.

Deverá assim ser cumprido o disposto no nº 5 do 57º do Código de Trabalho.”

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração de “...”; Declaração do Centro Social do ...; Cópia de quatro Cartões de Cidadão; “Histórico do Workflow por definir”.

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. 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.

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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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.

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

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

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

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

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

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois filhos menores de 12 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: *" distribuído entre 2ª e 6ª Feira, desde que dias úteis, entre as 08h00 e as 18h00. (...) A signatária requer que o Horário Flexível, agora solicitado, seja aplicado logo que regressar ao serviço após licença de maternidade do seu filho mais novo e que perdure enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, até ao limite legalmente previsto dos 12 anos dos menores."*
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, a desconformidade do pedido com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e a concessão de um horário de amamentação *"fazendo manhã e tarde de segunda a domingo"*.
- 2.11. A entidade empregadora, alegou ainda, existirem *"mais enfermeiros nestas condições e ainda outras três de amamentação. Ainda de referir que no serviço, há várias potenciais candidatas a ter este tipo de horário que se o virem facilitado, também o solicitam. Mais informo, que após um ano a enfermeira terá que solicitar a renovação do horário flexível."*
- 2.12. Em apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora, a através de mandatária veio referir que: *" (...) o seu pedido não foi, de todo, admitido (...)"* e *" (...) não*

concorda com a imposição de trabalhar em fins-de-semana e feriados, nem após as 18h00 (...)".

2.13. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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 e semanal 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

2.14. Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade

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 empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 2.15.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.16.** No caso em análise, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, por escrito, a sua decisão que, em rigor, respeita à atribuição de um horário de amamentação, cujo regime legal não se confunde com o regime instituído no artigo 56.º do Código do Trabalho e que nesta sede não incumbe analisar.
- 2.17.** Neste sentido, não se retira da fundamentação apresentada pela entidade empregadora quais as exigências imperiosas do serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente.
- 2.18.** De referir que a existência de gozo de outros direitos ou a possibilidade de existirem outros pedidos de natureza análoga ao agora em análise não são exigências imperiosas do funcionamento do serviço.⁵
- 2.19.** Na verdade, 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/as os seus/suas trabalhadores/as.

⁵ O Parecer n.º 2/CITE/2016 a CITE clarificou que: "2.17. Na verdade, o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as 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. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as."

- 2.20. E, igualmente, por esta mesma razão, e em face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos, designadamente os relacionados com a parentalidade, a Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”*.
- 2.21. Assim, será de concluir que 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 trabalhadores/as com filhos/as 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, a entidade empregadora deverá distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, concedendo a cada trabalhador/a, e pelo maior número de vezes possível, o horário requerido.⁶

⁶ 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.”*

- 2.22.** Face ao que antecede e aos argumentos apresentados na intenção de recusa, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou fundamentadamente que necessidades de pessoal tem em cada turno e em que medida o solicitado inviabilizaria a dotação de enfermeiros/as nesses turnos.
- 2.23.** Conclui-se, assim, que não se identificam exigências imperiosas do funcionamento do serviço que inviabilizem o exercício do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.24.** Por último, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora e ao facto de o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não se identificaram exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa, e 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, designadamente, atribuindo à trabalhadora com responsabilidades familiares, sempre que possível e pelo maior número de vezes, os horários compatíveis com as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como invocadas.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.