

## PARECER N.º 293/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora: ...

Processo n.º 762 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 01/06/2015, por carta registada com aviso de receção, do Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., 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. Por carta datada de 04/05/2015 e recebida pela entidade empregadora no mesmo dia conforme registo no documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*“(...) REQUERIMENTO*

***Ao Presidente do Conselho de Administração ...***

*..., casada, com o cartão de cidadão n.º ..., residente em, com a categoria*

*profissional de Enfermeira, n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., vem muito respeitosamente requerer a V.ª Excelência, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a atribuição do **Regime de Horário de Trabalho Flexível**, em qualquer serviço do ..., com **turnos diurnos**, apenas de **segunda a sexta-feira**, entre as **08H00 e as 18H00**, a partir de 1 de julho de 2015 até 23 de março de 2026, com os seguintes fundamentos:*

- A requerente tem um filho menor (13 meses), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta;*
- A requerente reside a 75 quilómetros de distância do local de trabalho, conforme declaração que se junta,*
- A creche, que a criança frequenta, funciona das 07h30 às 18h30, de segunda a sexta-feira, conforme declaração que se junta.*

*Com efeito, o artigo 56.º, n.º 1 do Cód. Trabalho, aplicável por remissão da lei do contrato de trabalho em funções públicas, confere ao trabalhador com filho menor que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos previstos nessa disposição legal - que se anexa.*

*A requerente, com base nos fundamentos supra referidos, solicita a compreensão de V.ª Ex.ª, designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado.*

*Aguarda deferimento. (...)*”.

- 1.3.** Este pedido foi reencaminhado pelo senhor Enfermeiro do Departamento de Medicina em 10.05.2015 “ (...) Ao Sr. Enf.ª Enfermeiro Diretor, Não é possível assegurar o normal funcionamento do Serviço, com a atribuição deste tipo de horário solicitado (...)” tendo em 05.05.2015 o Serviço de Recursos Humanos informado que: “(...) Nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho, em anexo, o trabalhador com responsabilidades familiares, pode pedir o regime de horário flexível. A requerente reúne os requisitos para lhe poder ser atribuído o solicitado e instruiu o pedido com a documentação prevista no art.º 57.º para o efeito.

05/05/2015. (...)"

**1.3.1.** No dia 22.05.2015, em anexo ao email desta data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, assinada pelo Presidente do Conselho de Administração, sem data, que a seguir se transcreve:

***“(...) Exposição da Enfermeira ..., Enfermeira no Serviço de ... - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares***

*Em cumprimento do nºs 3 e 4 do artigo 57º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.*

***Pedido:*** *a trabalhadora, Enf.<sup>a</sup> do Serviço ..., vem requerer «prestação de trabalho entre as 08:00 e as 18:00, de segunda a sexta-feira, a ter início a 1 de junho de 2015»*

*Para tal, apresenta comprovativo de ser mãe de uma criança de 13 meses. A requerente refere residir a 75 quilómetros de distância do local de trabalho. Refere ainda que a creche que a criança frequenta, funciona das 07h30 às 18h30 de segunda a sexta feira.*

***Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto do Serviço de Serviço ...***

*Informa-se que a entidade empregadora segundo o ponto 2 do art.º 57.º do Código de Trabalho pode recusar o pedido, com fundamento em “**Exigências imperiosas do funcionamento do Serviço**” (...) e/ou **Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**”.*

*O ..., pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciar qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Internamento ..., como a presente impossibilidade de mobilidade interna, para postos de trabalho com horário compatível com o solicitado pela requerente.*

*Informo que, quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... como qualquer serviço de Internamento do Departamento de Medicina do ... funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano e ainda presta cuidados assistenciais especializados e diferenciados para garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.*

*Respeitando o ponto 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», afirma-se que nos serviços de Internamento do Departamento de Medicina, onde está incluído o Serviço de ..., o tipo de horário proposto é incompatível com a atividade assistencial que se desenvolve em três turnos: manhã (8h-14h30m); tarde (14h-20h30m) e Noite (20h-8h30m), cuja requerente não poderá completar na íntegra o horário de trabalho contratualizado (40 horas semanais).*

*Informa-se também que, a lotação do Serviço de ... é de 27 camas.*

- *O número mínimo de enfermeiros por turno é 12 elementos no turno da manhã, 9 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite. Recorda-se que o Hospital labora 24 horas por dia, 365 dias por ano;*

*Os recursos humanos de enfermagem existentes, praticam um regime de trabalho de 40h semanais, que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos, respeitando o horário praticado no ..., cuja requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade hospitalar que, a prestação de trabalho noturno constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos.*

*Relembramos que devemos respeitar a legislação para a totalidade dos profissionais e não só para quem solicita horário flexível, para cumprir os seguintes pressupostos:*

- *“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”...;*

*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”...;*

*“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”...*

*A atribuição de um horário flexível numa equipa de 41 profissionais onde existe:*

- 3 enfermeiras estão em baixa clínica por gravidez de risco;*
- 1 enfermeira em baixa clínica por doença;*
- 2 enfermeiras com licença de maternidade;*
- 2 Enfermeiros com licença de parentalidade;*
- 3 enfermeiros com o estatuto de trabalhador estudante;*
- 2 enfermeiras em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno;*
- 3 enfermeiros com dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos;*
- 3 enfermeiras com horário flexível, sendo dois deles com isenção de noites e fins semana. Um destes três horários flexíveis, foi autorizado pelo Conselho de Administração devido a doença do filho menor e por um período de um ano. Foi-lhe autorizada a dispensa de trabalho noturno mas, realiza a sua escala de trabalho de Segunda a Domingo entre as 8 horas e as 20 horas e 30 minutos.*

*A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 50% dos enfermeiros e que, 30% da equipa já está isenta de noites.*

*Evidencia-se também que o ..., dentro das suas possibilidades, tem permitido e promovido a necessária conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores.*

*Nesta equipa existem profissionais que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido, colocam em causa o Serviço Público ou seja a atividade assistencial diferenciada aos utentes internados no Serviço de ...*

*Acrescenta-se que, respeitando o direito à igualdade e não discriminação, onde se refere que o “ trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento*

no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às **condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a ... de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão...**”, para respeitar este princípio o horário é elaborado mensalmente, distribuindo os turnos, com respeito pela legalidade exigida, em folgas semanais, fim de semana, trabalho noturno, conciliando os interesses institucionais, as necessidades do serviço em assegurar os turnos e a igualdade de oportunidades e tratamento para a totalidade dos profissionais, **havendo disponibilidade em conciliar mensalmente o horário de trabalho com os interesses familiares, distribuídos pelos diferentes turnos.**

Reforça-se que, **os restantes profissionais ao trabalhar mais turnos noturnos e fins de semana para beneficiar a requerente, acresce maior desgaste físico e psíquico e penaliza a vida familiar de cada um, havendo discriminação nítida nos direitos dos restantes profissionais.**

Saliento, que 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.

Assim, o primeiro 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.<sup>a</sup> requerente, quanto ao horário flexível requerido.

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



*Focando o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.<sup>a</sup> requerente.*

*Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.<sup>a</sup> ..., 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, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros do Serviço.*

*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 do interesse público, o qual deve prevalecer, incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de atividade assistencial 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.*

*A Sra. Enfa. ..., encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário entre as 8 horas e as 18h00, de segunda a sexta-feira (com exclusão do trabalho noturno), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no Serviço de ... (8.00/14.30 - 14.00/20.30 - 20.00/08.30), sem colocar gravemente em causa a organização hospitalar e particularmente a prestação de cuidados no serviço onde está colocada e para o qual tem competência.*

*Acrescenta-se que a Sra. Enf.<sup>a</sup> não completa as horas de trabalho para o qual foi contratada (40h semanais), por incompatibilidade com os turnos existentes no Serviço de ..., porque o turno da tarde inicia às 14 h e termina às 20.30 e não às 18 horas como a requerente pretende.*

*Informa-se que a Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., a não efetuar turnos diurnos de fim de semana e turnos noturnos de 2ª feira a domingo, ficam por assegurar 101 horas, correspondente a turnos de sábado e domingo (manhã, tarde e noite de sábado e domingo — 51 horas) e 4 noites no mês (50 horas).*

*Alerta-se da ilegalidade a nível da elaboração de horários porque para assegurar a totalidade da atividade noturna, cada profissional terá que efetuar mais de 2 noites por semana, para assegurar os turnos de ausência da requerente, assim como as*

*ausências legais dos restantes funcionários, como o direito às férias, dos três horários flexíveis já atribuídos no serviço, dos três enfermeiros com isenção de horário noturno e a previsão de ausências por gravidez de risco / licença de maternidade.*

### **O CONFRONTO RELATIVO**

*O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.*

*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, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.*

*Esta sobrecarga, ultrapassados os limites legais aceitáveis, 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.*

*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 de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:*

- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*
- Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- Promover a cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

*Definindo que, o trabalho por turnos, é de 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:

- Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;

- Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular **para todos os enfermeiros**;

- Através da articulação entre o respetivos Enfermeiro Chefe, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar,

Equacionou-se a possibilidade de mobilidade 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 uma vez que a requerente solicita o um horário das 8.00h às 18.00h

**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.**

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 e os profissionais nos interesses mais relevantes.

### III

#### **Outras situações “colisão” de direitos a ponderar**

Sublinhe-se que o ... tem de dar prevalência legal,

1º 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:

2º às incapacidades resultantes de doença;

3º às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão

*legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos.*

*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.*

*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 as necessidades do serviço.*

*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 que 1 ou 2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.*

*Tudo para que a Senhora Enf.<sup>a</sup> 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 ..., sobre a qual presta contas, à tutela e à comunidade social que serve.*

*O ... responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enfermeira entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de colisão entre o direito ao horário flexível e os direitos dos doentes e restantes profissionais.*

*Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela 1<sup>a</sup> equação, o direito à saúde e o associado direito à vida.*

*E, quanto à segunda, a obrigação do ..., 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 e, não*

*sendo possível assegurar como é referido na página 6 desta exposição, tendo em conta a dimensão da equipa e a não autorização de novas contratações de Recursos Humanos de Enfermagem no imediato, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público, o direito dos outros colegas, o direito dos doentes e a organização dos horários praticados no ..., **não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.<sup>a</sup> ...**, sem colocar em causa o funcionamento e a atividade assistencial aos doentes internados no Serviço de .... Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 57.º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa.*

*(Anexam-se os horários dos meses de, março, abril e maio de 2015)*

*(...)"*

- 1.4.** Por email de 27.05.2015, dirigido á entidade empregadora, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*"(...)..., enfermeira a exercer funções no serviço de ..., com o número mecanográfico ..., usando do benefício de resposta e apreciação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, conforme email recebido a 22.05.2015, contrapõe a argumentação apresentada, mantendo a pretensão de obtenção de horário flexível.*

*1. As circunstâncias especiais que surgem da conjugação da situação profissional e familiar da requerente são a fonte de motivação que a Impelem a realizar este pedido legalmente previsto através do art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aplicável por remissão da lei do contrato de trabalho em funções públicas. Reúnem-se deste modo os factos:*

- i. A procura de maior disponibilidade para o acompanhamento do filho menor de 12 anos, atualmente 14 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
- ii. A imprevisibilidade da disponibilidade do marido da requerente, pai da criança, sendo profissional de seguros, embora com horário fixo de funcionamento de escritório das 9h às 18h, encontra-se com frequência ausente em deslocações, pelas funções de sócio-gerente que ocupa, inclusivamente ao fim de semana*

*(declaração que se anexa), facto não mencionado no requerimento inicial uma vez que um pedido de horário flexível pressupõe dificuldade na gestão e acompanhamento familiar e a ausência de uma rede social e familiar de suporte eficaz;*

*iii. A creche que a criança frequenta tem o horário semanal das 7h30 às 18h30, sendo que fica comprometida a assistência criança e à família durante o fim de semana.*

*iv. O facto de residir a 75 km de distância do local de trabalho, além de lhe tomar cerca de uma hora por trajeto, priva a requerente de partilhar a refeição noturna e hora de deitar do filho e este da sua presença nestes momentos, nomeadamente na realização de turnos de “Noite” cujo horário é das 20h às 8h30. Este facto constitui igualmente acréscimo de cansaço constituindo risco para a sua saúde e segurança.*

*Assim, deve entender-se que os motivos pelos quais solicitou o horário flexível justificado pela idade do seu filho centram-se igualmente no facto do horário por turnos rotativos diurnos, nomeadamente ao fim de semana e noturnos da mãe não ser compatível com a guarda, estabilidade emocional, acompanhamento e educação de uma criança.*

*2. Não foi, nem nunca será pretensão da requerente, para solucionar a sua vida familiar, criar situações de conflitualidade a este ..., aos seus doentes ou a qualquer colega de profissão, elementos que respeita e sempre honrou.*

*3. Ao elaborar este pedido considerou-se trabalhadora da instituição ... e não vinculada unicamente à realidade do serviço de ..., pelo que, tal como mencionado no requerimento inicial, para ver o seu pedido atendido, poderia ser transferida para outro serviço, acrescentando ainda que já havia formalizado um pedido de mobilidade interna (para Consulta Externa, Hospital de Dia) registado a 06.04.2015 (n.º 016650), com o mesmo intuito de obtenção de um horário de trabalho mais adaptável à sua situação familiar e à gestão de recursos humanos no seu serviço atual.*

*De acordo com a resposta institucional da intenção de recusa tal transferência não é possível por inexistência de vagas e “nem legal, nem lógico mobilizar qualquer*

*profissional, afetando um terceiro, para criar um lugar para a requerente”, no entanto recorda a requerente que por conveniência da Instituição, foram já em outras situações transferidos elementos dos seus serviços para outros, inclusivamente entre departamentos distintos;*

*4. Ainda assim, na impossibilidade atual em ser mobilizada, não pretende a requerente provocar desconforto na equipa e na gestão dos horários sendo que mantém a intenção de realizar horário flexível, que permita a continuidade de cuidados no seu serviço, cumprindo obviamente as 40 horas semanais que lhe estão destinadas, não se opondo à realização dos horários diurnos em vigor (DF — 8h às 12h, M — 8h às 14h30, T — 14h às 20h30), mantendo a isenção de trabalho noturno e fim de semana. Salaria a propósito do supracitado, a existência de um horário no serviço de ... realizado semanalmente à segunda, quarta e sexta-feira, das 8 horas às 18 horas, para o qual é destacado um enfermeiro e que não foi mencionado na intenção de recusa, que poderá ser confirmado pela leitura nos horários anexados, das siglas DF ou D (sombreado), nos dias mencionados, e que se adapta às condições solicitadas pela requerente.*

*5. Relativamente às dotações necessárias para os diferentes turnos quando o ... refere a existência de 5 elementos a realizar o turno da Noite, importa esclarecer que apenas 4 desses elementos é que completam o turno das 20h00 às 8h30, e o quinto elemento efetua o turno das 14h30 à 00h00 (de segunda a sábado, com a sigla E47 nos horários anexos).*

*6. Quanto à caracterização da equipa apresentada na recusa ao pedido a requerente gostaria ainda de tecer algumas considerações, primeiramente a equipa constitui-se atualmente por 43 elementos (reforçada pela admissão e integração de 2 enfermeiras no final do mês de maio, 5 enfermeiros, no total, nos últimos 2 meses), relativamente às restantes situações de natureza transitória ressalva que as 2 licenças de parentalidade terminam no início no presente mês de junho, os 3 estatutos de trabalhador estudante não são do conhecimento da equipa, até ao momento, sendo que nos passados meses não se evidencia esta situação nos horários dos colegas que se encontram efetivamente a estudar, nem em nenhum outro, quanto às 2 enfermeiras com horário de amamentação informa que a*

*requerente é um destes elementos, sendo que o seu pedido não trás acréscimo a estes números, por fim relativamente às 3 enfermeiras já a usufruir de horário flexível importa mencionar que 2 delas se encontram com um processo de mobilidade por cedência de interesse público para outra instituição, em vias de ser processado, como têm conhecimento.*

*7. Não pretende a requerente pôr em causa as situações, algumas das quais transitórias, que motivam a existência de horários específicos para alguns colegas do serviço, pretende antes, apelar à compreensão de todos, para que também a especificidade da sua situação familiar seja encarada como merecedora de um horário distinto do que atualmente pratica.*

*Acrescenta que o facto de existirem determinados horários diurnos já deferidos, não significa que outros requeridos posteriormente por razões semelhantes 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;*

*8. Não questiona a requerente a legitimidade dos colegas para solicitar idêntico pedido. Contudo, uma vez que até à presente data, se abstiveram de requerer esse direito, tal significará certamente, que a vida familiar de cada um deles tem sido compatível com o horário profissional;*

*Conclui a requerente que em 10 anos de relação laboral com a instituição, apenas interrompeu funções por gravidez de risco e subsequente licença parental. Desde o regresso à atividade profissional cumpriu sempre com as suas obrigações, não tendo faltado para assistência a menor.*

*A própria designação de flexibilidade de horário é, por si só, reveladora da sua intenção em conciliar a família com a instituição, sem prejuízo da prossecução dos Interesses desta em prestar cuidados de saúde aos utentes, assegurando, por outro lado, a melhor assistência possível também à sua família, nomeadamente.*

***Por fim, faz-se as seguintes observações de carácter eminentemente jurídico:***

***a) em primeiro lugar, a atribuição de horário flexível prevista no art.º 56.º, n.º 1 do Cód. Trabalho, aplicável por remissão da Lei do Contrato de Trabalho em***



***Funções Públicas, constitui um direito potestativo do trabalhador, ou seja, o único pressuposto necessário para a atribuição do mesmo é a manifestação de vontade do trabalhador, pelo que não há qualquer fundamento legal para o indeferimento da pretensão da requerente;***

***b) em segundo lugar, a não atribuição desse horário constitui uma contraordenação laboral grave, punível com coima, tal como expressamente previsto no art.º 56.º do Cód. Trabalho;***

***c) em terceiro lugar, a recusa dessa Instituição em reconhecer o supra mencionado direito causará graves prejuízos à requerente, cujo ressarcimento não deixará de ser exigido, na sede própria, caso se mantenha a proposta de indeferimento.***

*Fica ainda a aguardar o PARECER E DECISÃO da CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego).*

*Atenciosamente,*

*... (...)"*

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

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

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

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da 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 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

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

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

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais

e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP 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 - aplicável aos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, como é o caso ora em análise, por força do disposto no artigo 4.º, alíneas c) e d) da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - 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) nº 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.(...);”*

**2.4.** Face ao facto de existir pelo menos um enfermeiro que exerce funções das 8h às 18h não mencionada na intenção de recusa, como a trabalhadora alega, de “(...) 3 enfermeiras com horário flexível (...)” e de outros “(...) 3 enfermeiros com dispensa



de trabalho noturno por terem atingido 50 anos (...)” como indica a entidade empregadora estes últimos tratados como critério preferencial relativamente a trabalhadoras especialmente protegidas, importará relembrar 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](http://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 (...) 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 efetuado com o retorno à rotação de horário.”* (Neste âmbito convirá sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa).

- 2.5.** *Acresce ainda que ao abrigo do regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, que aprovou o regime legal da carreira de enfermagem, a dispensa de realização do trabalho noturno por colaboradores com idade superior a 50 anos, não deverá ser aplicado como critério, de forma absoluta, pois que, nos termos desta legislação “(...) os enfermeiros com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (S:N.) (...)” tal como estabelece o n.º 7 do artigo 56.º sob a epígrafe Regras de organização, prestação e compensação de trabalho.*

**2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, 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.

**2.6.1.** Neste contexto, não obstante a longa e esforçada fundamentação utilizada pela entidade empregadora, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos nos pontos 1.3, 1.3.1., o pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, bem como o referido no ponto 2.4., e 2.5, conclui-se que a entidade empregadora também não apresenta razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

### 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, ..., detentora da categoria de enfermeira no Serviço de ...*

3.1.2. Recomendar que o ... 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS CONFEDERAÇÃO DO COMERCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

“Em relação ao Processo n.º 762 – FH/2015 relativo a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, em que a entidade empregadora é o ... e a trabalhadora é a enfermeira do Serviço ..., ..., a CAP votou contra o parecer por considerar que, neste caso, a entidade empregadora, na intenção de recusa do pedido de horário flexível, fundamentou devidamente as exigências imperiosas do seu

funcionamento que impedem a concessão do horário solicitado pela trabalhadora, nos termos seguintes:

A trabalhadora solicita a prestação de trabalho entre as 08:00 e as 18:00, de segunda a sexta-feira e o hospital explica que, nos serviços em causa:

“O número mínimo de enfermeiros por turno é 12 elementos no turno da manhã, 9 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite.

A equipa é de 41 profissionais onde existem:

- 3 enfermeiras estão em baixa clínica por gravidez de risco;
- 1 enfermeira em baixa clínica por doença;
- 2 enfermeiras com licença de maternidade;
- 2 Enfermeiros com licença de parentalidade;
- 3 enfermeiros com o estatuto de trabalhador estudante;
- 2 enfermeiras em horário da amamentação já com isenção de trabalho noturno;
- 3 enfermeiros com dispensa de trabalho noturno por terem atingido os 50 anos;
- 3 enfermeiras com horário flexível, sendo dois deles com isenção de noites e fins semana.

A caracterização da equipa evidencia que já existe uma limitação para a elaboração da escala de trabalho para mais de 50% dos enfermeiros e que, 30% da equipa já está isenta de noites.

O número mínimo de enfermeiros por turno é 12 elementos no turno da manhã, 9 elementos no turno da tarde e 5 elementos no turno da noite.

Refere ainda o hospital que o horário solicitado pela trabalhadora entre as 8 horas e as 18h00, de segunda a sexta- feira (com exclusão do trabalho noturno), não é compatível com a jornada de trabalho em vigor no Serviço ... do ... (8.00/14.30 - 14.00/20.30 - 20.00/08.30), sem colocar gravemente em causa a organização hospitalar e particularmente a prestação de cuidados no serviço onde está colocada e para o qual tem competência.

Acrescenta-se que a Sra. Enf.<sup>a</sup>. não completa as horas de trabalho para o qual foi contratada (40h semanais), por incompatibilidade com os turnos existentes no Serviço de ..., porque o turno da tarde inicia às 14 h e termina às 20.30 e não às 18 horas como a requerente pretende.

Informa-se que a Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., a não efetuar turnos diurnos de fim de semana e turnos noturnos de 2ª feira a domingo, ficam por assegurar 101 horas, correspondente a turnos de sábado e domingo (manhã, tarde e noite de sábado e domingo — 51 horas) e 4 noites no mês (50 horas).

Alerta-se da ilegalidade a nível da elaboração de horários porque para assegurar a totalidade atividade noturna, cada profissional terá que efetuar mais de 2 noites por semana, para assegurar os turnos de ausência da requerente, assim como as ausências legais dos restantes funcionários, como o direito às férias, dos três horários flexíveis já atribuídos no serviço, dos três enfermeiros com isenção de horário noturno e a previsão de ausências por gravidez de risco / licença de maternidade.

Refere ainda o hospital situações de prevalência e de “colisão” de direitos a ponderar, nomeadamente as situações de amamentação, incapacidades por doença e dispensa de trabalho noturno”

Assim, tendo em conta os vários argumentos apresentados pelo Hospital, deve-se considerar que este apresentou razões imperiosas do seu funcionamento que impedem a concessão do horário flexível à trabalhadora: por um lado, o horário pedido pela trabalhadora não é compatível com a organização dos turnos do serviço (8.00/14.30 - 14.00/20.30 - 20.00/08.30), apesar desta posteriormente vir a indicar que se disponibiliza a realizar os turnos diurnos, a verdade é que não foi esse o horário solicitado e a isenção de trabalho ao sábado e domingo impede-a de cumprir o número mínimo de horas de trabalho semana.

Por outro lado, ainda que se entenda que esta questão pode ser ultrapassada pelo facto de, na sua resposta, a trabalhadora indicar que pode realizar os turnos diurnos, também devem ser consideradas as situações de prevalência legal de direitos invocadas, como a dispensa para amamentação, ou as incapacidades por doença, os limites legais de organização de horários de trabalho e as situações de colisão de direitos, assim, neste caso, em que o número de enfermeiros é limitado, considera-se justificada a recusa de atribuição de horário flexível (mesmo contabilizando 43 enfermeiros e apenas as situações de prevalência legal, ficam disponíveis apenas 33 trabalhadores para assegurarem a rotação de horário, o que não permite sequer que estejam disponíveis 5 enfermeiros por dia para os turnos da noite durante os oito dias da semana).”