

PARECER N.º 55/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 41 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira.
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, a trabalhadora vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer pedido de horário flexível horário de segunda a sexta- feira, das 08.00 às 16.00h, por ter um filho nascido a 02/07/2013.
- 1.3. Foi enviado para a trabalhadora, a resposta da entidade empregadora, nos seguintes termos:

Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa, cumpre informar que por deliberação do Conselho de Administração de 12/12/2014, é intenção deste Organismo indeferir o pedido, tendo presente os fundamentos constantes na Informação de que se anexa cópia.



Neste sentido, notifica-se V. Exa, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12/02 para, no prazo de 5 dias, alegar por escrito o que tiver por conveniente.

Mais se informa que poderá consultar o processo, nos dias úteis, das 9h às 13h no Serviço de Assiduidade deste ...

Com os melhores cumprimentos.

Fundamentação para indeferimento de horário flexível requerido pela Enf. ...

A regra da prestação de cuidados de enfermagem nas instituições hospitalares assenta na jornada contínua 24 horas por dia e 365 dias por ano, onde a prestação não pode ser interrompida sob pena dos doentes ficarem abandonados nos intervalos dos horários com pausas com consequências imprevisíveis para o seu estado de saúde e mesmo para a sua integridade vital.

A metodologia de trabalho de enfermagem é por enfermeiro responsável, o que significa que em cada turno cada enfermeiro tem um determinado número de doentes que lhe são distribuídos e pelos quais tem toda a responsabilidade de cuidar: avaliar as necessidades para satisfação das atividades de vida afetadas (levantar, lavar, vestir, eliminar, movimentar, alimentar, etc.), satisfazer necessidades terapêuticas (administração de medicamentos, pensos, injetáveis, etc.), satisfazer necessidades diagnósticas (exames, monitorizações de parâmetros vitais, de glicemias, vigilâncias de estado de consciência, preparações para exames, etc.), efetuar registos sistemáticos da evolução clínica dos doentes, responder com prontidão a situações emergentes como agitações psicomotoras, hemorragias graves, perdas de consciência ou mesmo paragens cardio-respiratórias. Ora, este contínuo de atividades de prestação de cuidados de enfermagem a pessoas doentes, não se compadece com intervalos de tempo de ausência dos enfermeiros sem pôr gravemente em risco a segurança dos doentes. Aliás é por esta razão que todos os enfermeiros do ... têm jornada contínua e em que as pausas para as refeições são condicionadas

e ajustadas em função das necessidades dos doentes e avaliadas a cada momento. Um enfermeiro tanto pode almoçar às 12 horas como às 13, às 14 ou às 15 horas. E muitas vezes tem que interromper ou abreviar a sua refeição para atender necessidades imperiosas dos doentes.

Num bloco operatório não se pode interromper uma cirurgia ou um parto para o enfermeiro cumprir a sua pausa do horário flexível. Ter dois profissionais por cada posto de trabalho seria um atentado à boa gestão dum recurso que é escasso e dispendioso.

Num serviço de urgência a natureza desta área assistencial não se compadece com pausas no atendimento como é facilmente compreendido.

Nas atividades de consulta (que integram um número limitado de profissionais e muitas vezes com handicaps de saúde ou limitações doutra natureza) apesar de serem programadas têm períodos de ocupação de espaços (gabinetes) e de cumprimento de agendas de marcação que para além de envolverem profissionais de outras disciplinas não se compadecem com pausas inopinadas, sob pena de condicionarmos todo o planeamento das atividades dos profissionais e de comprometermos o acesso dos utentes aos cuidados de saúde.

A solução de ter profissionais de substituição nestas situações é manifestamente inviável, inexequível e despropositado porque esses profissionais de substituição se mostrariam indisponíveis para retomar atividades que não foram nem iniciadas nem avaliadas por eles. Depois os registos partilhados das atividades desenvolvidas e da evolução clínica dos doentes, seriam pouco consistentes, pouco fiáveis e mesmo ilegítimos. Ter profissionais redundantes por cada horário flexível seria um custo inoportável para qualquer instituição e em matéria de responsabilidade profissional difícil de partilhar.

Outras atividades que não sejam o internamento, a urgência, os blocos operatórios ou o ambulatório simplesmente não existem no contexto da prestação de cuidados de enfermagem no ...

Poderão existir noutras áreas de atuação mas isso implicaria mobilidade inter carreira, sempre dependente das necessidades e do interesse das organizações o que não se afigura como uma solução realista.

Concretizando, analisemos o quadro dos horários dos enfermeiros do ...

No ... 81,4% dos enfermeiros são do sexo feminino (1135), têm uma média de 35 anos de idades (idade fértil), 34,7% têm filhos menores (483) e 131 enfermeiros têm mais de 50 anos de idade.

Como podemos verificar na tabela anexa, no ... o número de enfermeiros escalados de 2ª a 6ª são 425 de manhã, 211 de tarde e 149 à noite. Aos fins de semana são respetivamente 235, 183 e 149 enfermeiros por turno.

Existem 84 enfermeiros com horário de amamentação condicionando horários de manhã e tarde dado ser impossível garantir nos turnos da noite a substituição dos períodos de ausência pelo reduzido n.º de profissionais escalados nestes turnos, em regra de menor atividade assistencial.

Existem 252 enfermeiros de horário fixo, os serviços comportam 205 como limite aceitável, 483 enfermeiros têm filhos menores com idade inferior a 12 anos podendo a qualquer momento requerer horário flexível, 131 enfermeiros têm mais de 50 anos de idade podendo requerer também isenção de noites, 46 encontram-se grávidas e 48 com licença de maternidade sendo expectável que venham a requerer ajustamentos ou flexibilidade de horário, 50 enfermeiros encontram-se com estatuto trabalhador-estudante a frequentar especialidades ou outros cursos, condicionando ajustamentos de horários.

Em resumo, dos 425 enfermeiros escalados no turno da manhã mais de metade (252) encontram-se de horário fixo o que é manifestamente superior ao número

aceitável e que deveria ser de aproximadamente 205. Existem assim mais 47 enfermeiros do que o desejável. Se todos os enfermeiros com filhos menores (483) requeressem horário fixo por esse motivo, ultrapassariam o n.º de enfermeiros escalados diariamente (425) o que inviabilizava que os restantes 909 enfermeiros fizessem um único turno de manhã nos dias de semana. Se acrescentássemos os 131 que têm mais de 50 anos e que podem requerer isenção de noites teríamos uma situação de gestão de recursos humanos inviável.

Por tudo o supra exposto, é intenção de indeferir o solicitado.

1.4. Pela trabalhadora foi feita a seguinte apreciação:

1. Exmos. Senhores Conselho de Administração do ...

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência de Obstetrícia/Ginecologia, tendo sido notificada, em 16.12.2014, da intenção desse Conselho de Administração de indeferir o pedido de flexibilidade de horário requerido ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º daquele mesmo Código, apresentar a sua apreciação à intenção de indeferimento. Esta apreciação é apresentada nesta data, uma vez que a Requerente se encontra temporariamente incapacitada para a realização da sua atividade profissional (depressão pós-parto) devidamente fundamentada pela médica que a acompanha, que protesta juntar, coincidindo também com um período de doença do seu filho, a quem teve de prestar cuidados inadiáveis e imprescindíveis, impossibilitando-a de expor a sua apreciação atempadamente. Por estes motivos, atendo a que a minha exposição seja aceite.

A apreciação à intenção de indeferimento é feita nos termos e com os fundamentos seguintes:

Conforme referido no pedido de flexibilidade de horário, o pretendido pela Requerente não é alterar quaisquer turnos dos já existentes no Serviço de Bloco de Partos, nem efetuar quaisquer pausas diferentes das previstas nos turnos já elaborados e existentes atualmente.

O horário flexível pedido enquadra-se perfeitamente no enquadramento laboral da Requerente, respeitando o regular funcionamento do Serviço de Bloco de Partos.

A flexibilidade de horário foi requerida de forma a que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento do seu filho de apenas 1 ano de idade.

A Requerente solicitou simplesmente que lhe deixassem de atribuir turnos durante os fins de semana, e que os turnos que lhe fossem atribuídos durante os dias úteis da semana correspondessem preferencialmente ao turno da manhã, praticado no Serviço de Bloco de Partos (08:00 às 16:00).

Não obstante tal pedido, a Requerente disponibilizou-se logo no pedido de flexibilidade de horário para continuar a prestar serviço nos turnos da tarde (15:30 às 24:00) e noite (23:30 às 08:30), pedindo apenas que esses turnos não lhe fossem atribuídos de forma reiterada, constante e sucessiva.

O requerido encontra-se perfeitamente plasmado na lei e é um direito que lhe assiste ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

A Requerente teve, inclusivamente, o cuidado de fazer coincidir o seu pedido de flexibilidade de horário com os turnos em vigor na sua unidade: i) manhãs — 8h às 16h; ii) tardes: 15h30 às 24h e iii) noites: 23h30 às 8h30.

Ou seja, o deferimento do pedido de flexibilidade pretendido em nada iria alterar o regular e bom funcionamento do Serviço de Bloco de Partos do ...

A Requerente não consegue sequer compreender a fundamentação de indeferimento do horário flexível pedido, já que na mesma apenas se remete para pausas durante os turnos, as quais nada estão relacionadas com o pedido de flexibilidade de horário solicitado pela Requerente.

A Requerente não pediu que fossem alterados quaisquer turnos, nem que lhe fossem atribuídas mais pausas do que as já existentes em cada um dos turnos estabelecidos pelo Serviço de Enfermagem do Bloco de Partos do ...

Acresce que, conforme tabela anexa à intenção de indeferimento, o Serviço de Bloco de Partos tem 43 enfermeiros, sendo que apenas 5 enfermeiros têm horário flexível, e 3 enfermeiros têm horário de amamentação, cujos termos a ora Requerente desconhece.

No total, os turnos da manhã e tarde são compostos por 7 enfermeiros e o turno da noite por 6 enfermeiros.

Da análise do quadro de pessoal de enfermagem afeto ao Bloco de Partos, constata-se que o número de enfermeiros existente no Serviço de Bloco de Partos é suficiente para constituir seis equipas, nos termos expostos supra.

Na intenção de indeferimento, vem esse ... alegar que *«É de indeferir, considerando o elevado n.º de enfermeiros com pedido de horário fixo, a inexistência de serviços com disponibilidade para acolher mais horários fixos e as carências generalizadas de enfermeiros em todo o ... A satisfação deste pedido poderá pôr em causa o regular funcionamento do serviço e a segurança dos doentes»*.

Da decisão de indeferimento não constam quaisquer razões objetivas indicadas por essa Unidade Hospitalar para chegar a tal conclusão.

Ora, dispõe o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que *«O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do*

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o empregador se este for indispensável».

Não pode o empregador alegar apenas que a atribuição do horário flexível pode colocar em causa o funcionamento do Bloco de Partos.

Cabia-lhe, antes, alegar as razões objetivas e concretas através das quais se poderia induzir que a fixação do horário requerido – e apenas do requerido e não de qualquer outro – poderia colocar em causa o normal funcionamento do Bloco de Partos e/ou a indispensabilidade da Requerente.

Essa Unidade Hospitalar não alegou essas mesmas razões, porquanto as mesmas não existem.

É perfeitamente possível, em termos organizacionais, fixar à Requerente o horário solicitado e pretendido.

Atendendo ao supra exposto, a Requerente considera não existirem razões objetivas que coloquem em causa o normal funcionamento do Bloco de Partos, nem a Requerente precisaria de ser substituída por qualquer outro enfermeiro, já que a mesma não pretende prestar menos horas de trabalho do que as previstas no seu contrato de trabalho.

Aliás, o direito que a Requerente pretende exercer está claramente plasmado na Constituição da República Portuguesa, a qual estabelece no seu artigo 68.º, 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.»

Também a 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.»*

Daí que se tenha estabelecido naquele artigo 56.º do Código do Trabalho o direito dos progenitores em requererem a atribuição de um horário flexível de forma a que consigam conciliar a via profissional com a vida familiar.

Sendo um dever do empregador, imposto pelo n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, possibilitar essa conciliação pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

Neste sentido, é doutrina unânime da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que os fundamentos previstos na lei para a recusa do empregador em estabelecer um horário flexível devem ser interpretados *«no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterado por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.»* (cfr. Parecer n.º 140/CITE/2012, emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego in www.cite.gov.pt). *profissional e de participação na vida cívica da país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.»*

Também a 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 o facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.»*

Daí que se tenha estabelecido naquele artigo 56.º do Código do Trabalho o direito dos progenitores em requererem a atribuição de um horário flexível de forma a que consigam conciliar a via profissional com a vida familiar.

Sendo um dever do empregador, imposto pelo n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, possibilitar essa conciliação pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

Neste sentido, é doutrina unânime da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que os fundamentos previstos na lei para a recusa do empregador em estabelecer um horário flexível devem ser interpretados *«no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstra inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendida pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impassibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.»* (cfr. Parecer n.2 140/CITE/2012, emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego *in* www.cite.gov.pt).

Ora, nos termos da cláusula quarta do contrato de trabalho da Requerente, *«O período normal de trabalho do segundo outorgante é de sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais, ficando a definição do horário de trabalho o cargo do primeiro outorgante, nos termos e limites legalmente previstos.»*

Sendo que na Unidade de Bloco de Partos na qual a Requerente se insere existem três turnos possíveis como já referido: manhã, tarde e noite.

O que a Requerente solicitou foi que, por um período de cinco anos, fosse dispensada dos turnos de fim de semana, sendo-lhe atribuído preferencialmente o turno da manhã, não obstante aceitar prestar os seus serviços nos turnos da tarde e noite, caso necessário mas sem regularidade constante, de forma a conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

A lei permite ao empregador que, de acordo com os seus critérios de organização dos tempos de trabalho, possa atribuir aos trabalhadores o horário que melhor lhes sirva, em cada momento, os seus interesses, não devendo ser esquecido, em caso algum, o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E o Bloco de Partos tem capacidade para ter mais uma trabalhadora com o horário fixo nos termos solicitados pela Requerente.

Refira-se, ainda, que a Requerente é uma trabalhadora exemplar que sempre cumpriu com todas as suas obrigações laborais, sendo assídua e pontual.

Termos em que se requer a V. Exa que se digne receber a presente apreciação, prosseguindo com os trâmites previstos no Código do Trabalho quanto a esta matéria, nomeadamente no seu artigo 57.º.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.3.** Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *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; (...)*
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter*

o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

- 2.8.** Dispõe também, 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”.

- 2.9.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1.** No caso em análise o Trabalhador solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

- 3.2.** A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa.

- 3.3. Conforme referido, a entidade empregadora 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, coisa que não acontece.
- 3.4. Ou seja, não tendo fundamentado o pedido em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou especificado as mesmas, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável, ou em **qualquer outro motivo**.
- 3.5. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 3.6. Assim, dado que nada factual foi efetivamente alegado pela entidade empregadora, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos evocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em absoluto o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.7. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras 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.

3.8. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

3.9. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

3.10. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual 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 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.”

3.11. 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.

- 3.12.** Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.
- 3.13.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, 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 mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**