

PARECER N.º 61/CITE/2015

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 116 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26.01.2015, da Direção do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de enfermeiro, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Requerimento para Horário Flexível - Solicitação de Parecer prévio sobre intenção de recusa - Enfermeiros ... e ...

Nos termos e para os efeitos, designadamente do artigo 57.º do Código de Trabalho, remete-se para parecer prévio dessa entidade, processo relativo a requerimento para horário flexível recebido de 2 colaboradores enfermeiros.”

- 1.1.1 Em 29.12.2014 a entidade empregadora recebeu pedido do trabalhador conforme se transcreve:

“Eu, ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções como Enfermeiro Graduado, no ..., filho de ... e de ..., com o Cartão de Cidadão número ..., válido até 12.02-2019, e NIF ..., venho por este meio solicitar o regime de horário de trabalho flexível.

Para tal declaro que:

- a) *Pretendo dar início ao referido regime a partir de 21 de setembro de 2015 e até o meu filho completar 12 anos ou seja dia 19-07-2024;*
- b) *Mais declaro que:*
- i) *Os menores, meus filhos ... e ..., e pelo qual pretendo solicitar o regime de trabalho flexível, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação;*
 - ii) *No regime de trabalho com horário flexível agora solicitado, não está esgotado o período máximo de duração;*
 - iii) *Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem solicitou horário flexível;*
- c) *A modalidade de trabalho com horário flexível será a de prestar trabalho de 2ª a 6ª feira das 8h às 17h.*

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada ao trabalhador em 16.01.2015, consta o seguinte:

“À Unidade de Recursos Humanos

C.c. Sra. Enfermeira-Chefe ...

Sr. Enfermeiro ...

Relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível apresentado pelo Sr. Enfermeiro ..., importa considerar os seguintes aspetos:

- 1. O Sr. Enfermeiro tem em curso um pedido de horário a tempo parcial;*
- 2. O Sr. Enfermeiro está integrado numa unidade de internamento em regime de trabalho por turnos, justificado pela laboração contínua que caracteriza a atividade e especificidade das unidades hospitalares ou equiparadas;*

3. *Pela natureza da atividade, torna-se imprescindível para a prossecução dos fins do ... a prestação de cuidados de enfermagem a todos os utentes internados ao longo das 24 horas de cada dia;*

4. *Quer a organização em regime de 3 turnos, quer a distribuição planeada do perfil de competências de cada enfermeiro são elementos determinantes para a prestação de cuidados de qualidade, o que naturalmente trará reflexos na satisfação dos utentes e nos resultados finais obtidos.*

Face ao exposto, sempre que o serviço o permita e em respeito pelo anteriormente enunciado, o horário do colaborador poderá ser adequado de forma a permitir melhor conciliação com a vida familiar e, sempre que possível, a prestação de trabalho diário dentro do período solicitado (8h-17h). Contudo, reforça-se que a organização do trabalho do Sr. Enfermeiro em regime de 3 turnos terá que ser mantida.”

1.1.3. Por carta de 20.01.2015 o trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Eu, ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções como Enfermeiro Graduado, no ..., filho de ... e de ..., com o Cartão de Cidadão número ..., válido até 12.02-2019, e NIF ..., venho por este meio apresentar uma resposta ao parecer emitido pela Direção de Enfermagem do qual tomei conhecimento no dia 16-01-2015.

Esse parecer não favorável foi formulado relativamente ao meu pedido de regime de horário flexível.

Tendo em consideração e sendo sensível às justificações apresentadas, venho então justificar pormenorizadamente o meu pedido e alterá-lo de forma a encontrar um meio-termo que seja satisfatório para ambas as partes.

Em primeiro lugar e para demonstrar que não é um pedido formulado de ânimo leve refiro que tenho dois filhos (2 e 4 anos de idade) e não apenas um (em nome do qual fiz o pedido). Do mesmo modo, acrescento que a minha esposa (Médica Dentista) presta funções em várias clínicas, inclusive em Santarém e Ourém, chegando a casa quase todos os dias entre as 20h e as 23h.

Em segundo lugar, como referi, vou reformular o meu pedido de horário flexível tendo em conta as justificações apresentadas. Assim disponibilizo-me a efetuar 4 tardes de fim de semana por horário tendo os restantes 2 fins de semana de folga. Disponibilizo-me também a realizar 2 tardes de sexta-feira por horário (a minha esposa tem sexta feira livre de 2 em 2 semanas, pelo que poderei fazer tardes nesses dias) que comunicarei em tempo útil à chefe de Enfermagem do meu serviço. Necessito das 5as feiras de folga pois nesse dia a minha esposa entra às 8h da manhã pelo que não consegue levar os nossos filhos à escola.

Dentro dos turnos referidos pormenorizadamente poderão ser contabilizadas as 42 horas necessárias para poder ser efetuado o meu horário de 35 horas semanais. Dando essa margem obrigatória para elaboração do horário.

Por último, acrescento que partilhei com a minha esposa as licenças iniciais de ambos os filhos (gozando eu 3 meses em cada um deles) e gozei também as licenças parentais alargadas em ambos os casos.

Apelo deste modo também à sensibilidade da Direção de Enfermagem, para os factos aqui apresentados, esperando desta vez um parecer favorável.”

- 1.2. Em 4.02.2015, a entidade empregadora veio informar o seguinte: “Aproveito ainda para informar que, no que diz respeito ao trabalhador ..., (cujo o processo foi enviado ao CITE na mesma ocasião), após receção da sua apreciação de intenção de recusa, o ... emitiu parecer favorável, anuindo com ao pedido realizado, conforme documento que se anexa.”

*“À Unidade de Recursos Humanos
C.c. Sra. Enfermeira-Chefe ...*

Sr. Enfermeiro ...

Tendo presentes as condições constantes da resposta apresentada pelo Sr. Enfermeiro ... ao despacho emitido por esta Direção de Enfermagem, no que respeitava ao seu pedido de horário de trabalho flexível, e merecendo-nos relevo a disponibilidade para, sem alterar o seu regime de horário, conciliar as necessidades pessoais com aquelas, de serviço, indicadas no despacho anterior, cumpre-nos dar parecer favorável ao seu pedido.

Deste modo, sempre que o serviço o permitir, o horário do colaborador respeitará os termos do presente pedido.

26.01.2015 (...) Enfermeiro Diretor (...) ”

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. Recentemente 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, o direito do trabalhador, com filho 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.

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

- 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.
- 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, o trabalhador requerente, pai de duas crianças com 2 e 4 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, “de 2ª a 6ª feira das 8h às 17h” e “até (...) 19-07-2024”.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

-“O Sr. Enfermeiro tem em curso um pedido de horário a tempo parcial”;

- “O Sr. Enfermeiro está integrado numa unidade de internamento em regime de trabalho por turnos, justificado pela laboração contínua que caracteriza a atividade e especificidade das unidades hospitalares ou equiparadas”;

-“Pela natureza da atividade, torna-se imprescindível para a prossecução dos fins do ... a prestação de cuidados de enfermagem a todos os utentes internados ao longo das 24 horas de cada dia”;

- “Quer a organização em regime de 3 turnos, quer a distribuição planeada do perfil de competências de cada enfermeiro são elementos determinantes para a prestação de cuidados de qualidade, o que naturalmente trará reflexos na satisfação dos utentes e nos resultados finais obtidos”;

- “sempre que o serviço o permita e em respeito pelo anteriormente enunciado, o horário do colaborador poderá ser adequado de forma a permitir melhor conciliação com a vida familiar e, sempre que possível, a prestação de trabalho diário dentro do período solicitado (8h-17h). Contudo, reforça-se que a organização do trabalho do Sr. Enfermeiro em regime de 3 turnos terá que ser mantida.”.

2.11. Em resposta à intenção de recusa o trabalhador veio sucintamente referir que reformula o seu pedido, no seguinte sentido: “*disponibilizo-me a efetuar 4 tardes de fim de semana por horário tendo os restantes 2 fins de semana de folga. Disponibilizo-me (...) a realizar 2 tardes de sexta-feira por horário (...) que comunicarei em tempo útil à chefe de Enfermagem do meu serviço. Necessito das 5^{as} feiras de folga. (...)*”.

2.12. Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido do trabalhador com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 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 trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.13.** Realça-se, ainda, que de acordo com a redação da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a indicação do prazo previsto poderá ser os 12 anos do/a filho/a que se visa acompanhar sendo, no entanto, entendimento desta Comissão, de acordo com o 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.”*
- 2.14.** Assim sendo, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para

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

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, 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 normal 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.”

ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.17.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.18.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.19.** De facto, a entidade empregadora, muito embora admita a possibilidade de concessão do horário requerido “*sempre que o serviço o permita (...)*” reforçando a necessidade de “*organização do trabalho do Sr. Enfermeiro em regime de 3 turnos terá que ser mantida.*”, não cuidou de esclarecer quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções do trabalhador requerente no serviço a que está afeto. Quantos trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de enfermeiros que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeto o trabalhador requerente.
- 2.20.** Por estes motivos, não estão justificados o motivo imperioso do funcionamento da unidade de internamento, ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, por este ser indispensável, que determina a impossibilidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar do requerente, tal como solicitado no pedido realizado em 29.12.2014.
- 2.21.** No que respeita à reformulação do pedido feita pelo trabalhador, a mesma não poderá ser atendida na análise da intenção de recusa porquanto tal intenção respeita ao pedido inicial, no cumprimento dos prazos legais. Tal não significa que por acordo entre as partes tal reformulação não possa ser aplicada, designadamente, por que a mesma foi objeto de aceitação pelo empregador, nos termos transcritos no ponto 1.2. deste parecer.
- 2.22.** Sem embargo da insuficiente fundamentação apresentada pela entidade empregadora, a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “*A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de*

afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”*.

2.23. Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

2.24. Na verdade, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente,

horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.

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.”*.

através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.25.** Por último e conforme o anteriormente referido, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de enfermeiros/as que garantam o funcionamento da unidade de internamento, onde presta atividade a trabalhadora requerente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as enfermeiros/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento dessa unidade, nos horários a descoberto.

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 pelo trabalhador ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... que deve elaborar o horário flexível ao trabalhador, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir 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, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE PORTUGAL
MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

trabalhadores, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**