

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 98/CITE/2014

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 98/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 273 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 28 de abril de 2014 a CITE recebeu do Diretor de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental da Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., reclamação do parecer referido em epígrafe, relativo à solicitação de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, pretendendo “(...) a reapreciação do processo e a emissão de novo parecer, considerando os motivos de natureza imperativa invocados para não ser possível o deferimento do horário a que foi atribuído o título de "horário flexível", e como tal, se encontra sujeito a apreciação prévia por parte da CITE (...)”.

1.2. O Parecer n.º 98/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de abril de 2014, conclui o seguinte:

“(...) 2.4. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.*

**2.5.** *Analizados os documentos do processo verifica-se, desde logo, que: A trabalhadora apresentou o pedido de flexibilidade de horário flexível no dia 21.02.2014, foi notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no dia 17.03.2014, 4 dias depois do prazo legal de 20 dias, que terminaria no dia 13.03.2014, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** *Em face do exposto, a CITE delibera:*

**3.1.1.** *Opor-se à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.*

**3.1.2.** *Recomendar à Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E. (...) que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira no Serviço de Medicina F, na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos*

*da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho. (...)."*

**1.3.** No âmbito da presente reclamação, a entidade empregadora ora reclamante, notificada do Parecer n.º 98/CITE/2014, no dia 22.04.2014, através de carta registada com aviso de receção de 24.04.2014, dirige-se à CITE com os seguintes argumentos:

*"(...) Acusamos a receção, no dia 22 de abril do corrente, do V/ ofício com a referência "LG/Of EE Parecer 98/CITE/2014", referente ao assunto/processo identificado em epígrafe, a qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração.*

*Não obstante, não podemos concordar com o teor do parecer emitido pela Comissão a que V. Ex.<sup>a</sup> preside, na medida em que o mesmo se baseia, de acordo com o texto disponibilizado, única e exclusivamente numa suposta mora ou extemporaneidade de resposta que, na verdade, não se verificou.*

*De facto, a nossa colaboradora ..., Enfermeira, apresentou requerimento, a 21 de fevereiro de 2014, solicitando a atribuição de um horário a que atribui o título de "flexível", mas que na prática representa um pedido de isenção de noites e de fins de semana.*

*O requerimento, entregue a 21 de fevereiro, foi objeto de resposta através de ofício desta Unidade Local de Saúde, E.P.E., registado a 12 de março de 2014 e **expedido via correio-postal no dia 13 de março de 2014**, último dos 20 dias de resposta a que teríamos direito conforme, muito bem, é referido no V/parecer (cfr. documentação que se anexa).*

*Não obstante, V. Exas. consideraram a entrega efetuada apenas no dia 17 de março de 2014 uma vez que, notificada pelos CTT de que teria um objeto/carta para receber da nossa Instituição, a profissional veio solicitar uma cópia dessa missiva ao balcão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, tendo rubricado a sua receção.*

*Contudo, e salvo melhor entendimento, tal data não deve ser considerada como a de entrega da resposta, na medida em que, nos termos do*

*estabelecido no art.º 150.º do Código do Processo Civil, a data a considerar para estes efeitos da expedição da resposta, que correspondeu ao dia 13 de março de 2014 e não ao dia 17 desse mesmo Mês, dia em que foi meramente entregue uma cópia do ofício à profissional.*

*Termos em que solicitamos a V. Ex.ª a reapreciação do processo e a emissão de novo parecer, considerando os motivos de natureza imperativa invocados para não ser possível o deferimento do horário a que foi atribuído o título de "horário flexível", e como tal, se encontra sujeito a apreciação prévia por parte da CITE. (...)"*

**1.3.1.** Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que seja considerado o dia 13 de março de 2014 – 20.º dia do prazo legal de resposta à trabalhadora – conforme cópia do registo efetuado pelos CTT naquele dia 13 dado que trabalhadora: “(...) notificada pelos CTT de que teria um objeto/carta para receber da nossa Instituição, (...) veio solicitar uma cópia dessa missiva ao balcão do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, tendo rubricado a sua receção. (...)” registo aquele desconhecido pela CITE (não alegado nem documentado no processo que deu lugar ao Parecer n.º 98/CITE/2014, agora posto em crise).

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.1.1.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

**2.1.2.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, nos termos da alínea c) do artigo 3.º, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.1.3.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, se a entidade empregadora não notificar aquela/e no prazo de 20 dias após o recebimento do pedido, com base no disposto n.º 3 e alínea a) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º, tal pedido deve ser considerado aceite nos precisos termos em que é formulado.

**2.1.4.** Nestes casos, como acontece com a reclamação agora em análise, não obstante o disposto no n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 159.º e 160.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipótese,

possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas, tendo em conta o disposto no artigo 158º do CPA, que concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos.

- 2.2.** Na sequência do exposto cumpre referir que relativamente ao cumprimento dos prazos legais por parte da entidade empregadora e uma vez que esta vem agora alegar e provar que o registo da carta com intenção recusa enviada à trabalhadora foi efetuado em 13.03.2014, 20.º dia do prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º, a CITE, face à prova produzida, considera relevante esta data, tendo em conta os elementos ora disponibilizados, nomeadamente a cópia do talão do registo efetuado pelos CTT, que não era do conhecimento desta Comissão no momento da emissão do Parecer n.º 98/CITE/2014, deixando assim de operar a aceitação do pedido efetuado pela trabalhadora, concedendo-se provimento à presente reclamação nesta matéria, alterando em conformidade o Parecer n.º 98/CITE/2014.

### **III – OBJETO DO PROCESSO INICIAL**

- 3.1.** Na sequência do exposto, tendo em conta o provimento da presente reclamação – tempestividade da data considerada como notificação da trabalhadora pela entidade empregadora relativamente à intenção de recusa do pedido de flexibilidade por esta inicialmente formulado – deverá a CITE pronunciar-se sobre o processo inicial, isto é, apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa.
- 3.2.1.** Tal como consta no processo inicial o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... recebido pela entidade empregadora, no dia 21.02.2014, tem o seguinte teor:

*“(...) Exma. Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora de Enfermagem*

*Eu, ..., com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio solicitar horário flexível (M e T) com isenção de noites e Fins de semana, 2.º o artigo 56.º e 57.º da lei do código de trabalho, por ter 2 filhos menores, um com 6 anos e outra com 1 ano de idade, e visto o meu marido possuir um horário profissional alargado e irregular, o que torna impossível dar assistência aos filhos.*

*Pede deferimento.*

*..., 21 de fevereiro de 2014 (...).”*

Conforme informação verbal e documentação dos recursos humanos da entidade empregadora, a solicitação da CITE, as siglas M e T – manhã e tarde, dizem respeito a 2 horários: das 8h às 14h30m e das 14h às 20h30.

**3.2.1.** Na sequência deste pedido, o Departamento de Recursos Humanos, em 26.02.2014, emite o seguinte parecer:

*“(...) A requerente exerce funções na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária de 35 horas.*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57.º.*

*De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*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 órgão ou serviço c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

*Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, **no prazo de 20 dias**, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo a CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

*À consideração Superior, 26.02.2014 (...).”*

**3.2.2.** Após o visto e reencaminhamento deste expediente, em 27.02.2014, para o/a Sr/a Enfermeiro/a, consta o seguinte despacho, de 12.03.2014, escrito manualmente: *“(...) Indeferido. A Instituição não dispõe de recursos de Enfermagem suficientes para garantir a continuidade de cuidados nas 24 horas, 7 dias por semana. O número de colaboradores de Enfermagem em horário fixo por necessidades de saúde ou outras ultrapassa as necessidades da Instituição nesta tipologia de trabalho. (...).”*

**3.2.3.** A entidade empregadora apresentou à trabalhadora a intenção de recusa, por carta a esta dirigida, com registo agora comprovado de dia 13.03.2014, nos seguintes termos:

*“(...) Assunto: Resposta ao V/ requerimento entregue a 21 de fevereiro de 2014 – Pedido de atribuição de “horário flexível”*

*Acusamos a receção do requerimento de V. Exa, com a referência em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração.*

*Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do 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’, sendo que o atual horário de*



*trabalho de V. Exa. compreende a distribuição de turnos por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, com isenção de noites e fins de semana, não revestindo qualquer caráter de real flexibilidade.*

*Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Exa., na prática e na verdade, é a atribuição de um horário fixo.*

*Para além disso, deverá ter-se em consideração que a carreira de Enfermagem se rege por um regime especial relativo ao tempo de trabalho, traduzido no Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, questionando-se, por essa via a (in)aplicabilidade do regime relativo ao horário flexível constante do Código do Trabalho, na medida em que tal regime não é previsto nesse diploma especial.*

*Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, e seja dúbia a legitimidade legal do pedido, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação.*

*Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível deferir o S/ pedido, nos precisos termos em que o apresentou, uma vez que a Instituição não dispõe de recursos de enfermagem suficientes para garantir a continuidade de cuidados nas 24 horas/ 7 dias por semana, sendo que o número de colaboradores de enfermagem em horário fixo por necessidades de saúde ou outras ultrapassa as necessidades da Instituição nesta tipologia de trabalho.*

*Na verdade, e como a Sr.ª Enf.ª compreenderá, a flexibilidade de horário,*

*ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como atividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estaríamos a afetar a atividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.*

*Pelo exposto, e alegando o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, conforme disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, pelos motivos supra indicados, transmitimos-lhe a intenção de indeferir o pedido, nos precisos termos em que o colocou.*

*Mais informamos que, nos termos legais, V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e respetivo parecer.*

*Sem mais, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,*

*A Enfermeira Diretora (... , Enf.ª (...).”.*

- 3.3.** Consta ainda do processo, apreciação da trabalhadora, de 18.03.2014, onde, solicitando que a entidade empregadora envie a intenção de recusa à CITE sem quaisquer observações relevantes (anexando um requerimento dirigido à CITE) bem como uma resposta da entidade empregadora reafirmado os argumentos, genéricos, da intenção de recusa acrescentando nomeadamente: “(...) Assunto: **“Recurso” apresentado pela Sr.ª Enf.ª ... ao despacho de intenção de indeferimento do seu pedido de atribuição de horário específico (...)** Deve ser reiterado que, na Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., os poucos Serviços cujo horário não obedece ao regime de roulement e permitiriam a integração da requerente com o horário pretendido, já estão

*totalmente preenchidos por profissionais com limitações a nível de saúde, que os impede de integrar um regime de turnos, ou por profissionais a quem a CITE já reconheceu o direito a trabalhar em regime de “horário flexível”, mesmo com as condicionantes expressas nos pareceres desta Instituição, o que inviabiliza o deferimento do pedido apresentado. (...)*

*Por outro lado, sendo o horário de rotação de todos os profissionais da equipa de trabalho (Enfermeiros e Assistentes Operacionais), das 8 as 14, das 14 as 20 e das 20 as 8, verifica-se que o horário que é proposto, nas condicionantes que detém (isenções de noites e fins de semana), prejudicaria inevitavelmente o sistema rotativo de trabalho, pondo em causa a equidade da distribuição de turnos e sobrecarregaria os restantes elementos da equipa, prejudicando os horários e a vida pessoal de todos os restantes colegas, não se mostrando exequível alterar o esquema de trabalho de toda uma Instituição para aceder a um pedido específico de um profissional.*

Assim é demonstrado que o possível deferimento do presente pedido coloca em causa o normal funcionamento da Instituição e, acima de tudo, **pode colocar em causa a cuidada e zelosa prestação de cuidados aos doentes da ULSM.**

*Pelo exposto, justifica-se a manutenção do despacho de intenção de indeferimento proferido determinando-se que o processo deverá seguir os seus regulares termos através de envio a CITE. A Enfermeira Diretora (...)*”

- 3.4.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º cabe à CITE “(...) 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 (...)”.

## IV – ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO PEDIDO DE PARECER PRÉVIO PROCESSO INICIAL

**4.1.** 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 (reformulação), 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. (...)*”.

**4.1.1.** 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 (...)*” .

**4.2.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações na Constituição da República 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 (...)*”.

**4.2.1.** 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. (...)*”.

**4.2.2.** 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, invocado pela trabalhadora, 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) (...)*”.

**4.2.3.** 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. (...)”.*

**4.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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) (...).

**4.3.1.** 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. (...)”*

**4.3.2.** 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”.*

**4.3.3.** 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 (até ao limite dos 12 anos);*

*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. (...)”.*

**4.3.4.** 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”.*

**4.3.5.** 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. (...)”.*

**4.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.*

**4.3.7.** Face ao argumento da entidade empregadora relativamente ao facto de haver nomeadamente: “*(...) colaboradores de enfermagem em horário fixo por necessidades de saúde e outras (...)”* e postos de trabalho “*(...) com limitações a nível de saúde, que os impede de integrar um regime de turnos, ou por profissionais a quem a CITE já reconheceu o direito a trabalhar em regime de “horário flexível”, mesmo com as condicionantes expressas nos pareceres desta Instituição, o que inviabiliza o deferimento do pedido apresentado. (...)”* importará lembrar 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 exercê-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 45.º 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.»*”

**4.3.7.1.** Neste sentido, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá e deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

**4.4.** Por último, convirá referir que se a trabalhadora tiver celebrado um contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o mesmo regime com base no disposto na Lei n.º 59/2008 Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro que aprova o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas* estabelece o seguinte:

*Artigo 22.º*

*Proteção da maternidade, paternidade e adoção*

*A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da proteção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respetiva regulamentação,*

*aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.*

**4.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, convém sublinhar que 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 de todas e todos trabalhadoras/es 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 tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**4.5.1.** Da análise do alegado pela entidade empregadora nomeadamente as circunstâncias reproduzidas nos pontos 3.2.2. e 3.2.3. do presente parecer, muito embora a CITE reconheça dificuldades por vezes sentidas na atribuição de mais um horário em regime de flexibilidade, não pode deixar de sublinhar que cabe às entidades empregadoras, em sede de conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos e das trabalhadores/as, quando confrontadas com vários pedidos de flexibilidade já deferidos ou em análise, chamar à colação o instituto da colisão de direitos e com esse fundamento, fazer cessar todas as

situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos consigam, num esforço de concordância, praticar os horários, tal como referido nos pontos 4.3.7. e 4.3.7.1. do presente parecer.

**4.5.2.** Conclui-se, assim, que a entidade empregadora poderá e deverá fazer ceder os horários dos/as trabalhadores/as nomeadamente os que praticam horário flexível e só no fim dessa tarefa de harmonização é que estará em condições de concluir pela recusa, apresentando nessa altura razões da existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados pela aplicação dos horários dos/as trabalhadores/as.

## V – DECISÃO

Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Considerar a presente reclamação procedente e provada, passando a constar do processo inicial a data de 13.03.2014, como 20.º dia do prazo para efeitos de contagem/notificação da intenção de recusa à trabalhadora, ponto 2.2. do presente parecer, alterando-se nestes termos o Parecer n.º 98/CITE/2014.
- b) Não se tendo a CITE pronunciado sobre a questão de fundo no Parecer ora objeto de reclamação, emite-se parecer desfavorável à intenção de recusa tal como concluímos nos pontos 4.3.7., 4.3.7.1., 4.5.1. e 4.5.2, porquanto a entidade empregadora deverá fazer ceder os horários dos/as trabalhadores/as nomeadamente os que praticam horário flexível e só no

fim dessa tarefa de harmonização é que estará em condições de concluir pela recusa.

- c) Recomendar ainda à entidade empregadora que, na medida das suas possibilidades, 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.
  
- d) Comunicar à entidade empregadora Unidade Local de Saúde de ..., E.P.E., e à trabalhadora ..., o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**