

PARECER N.º 162/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 292 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 03.03.2015, a CITE recebeu, em mão própria, do Presidente do Conselho de Administração do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ... com a categoria profissional de enfermeira, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora e rececionado em 03.02.2015 pela entidade empregadora tem o seguinte conteúdo:

“ (...) Eu, ..., enfermeira na ..., com o n.º mecanográfico: ..., venho por este meio, pelo disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar horário flexível.

O meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação e o meu marido, sendo também profissional de saúde, realiza pelo menos duas vezes por semana, urgência interna de 24h rotativas. Não tendo com quem deixar o meu filho aos dias de semana após as 19:30 (horário alargado da creche) e aos fins de semana, quando o meu marido

trabalha, não me resta outra alternativa se não pedir horário flexível. O horário pretendido neste pedido é das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira e até o meu filho perfazer os 12 anos de idade.

Na expectativa do vosso bom acolhimento da presente solicitação, os meus melhores cumprimentos, (...)”

- 1.3.** Relativamente ao pedido a Sra Coordenadora da Unidade Pessoal do Serviço de Recursos Humanos elaborou a Informação n.º ... de 20.02.2015, que a seguir se reproduz:

*“ (...) Para: Diretor do Serviço de Recursos Humanos
Dr. ...*

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Enf.^a ...

I - Enquadramento

1- A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço ..., solicita horário flexível, por ter um menor de idade, e com os fundamentos invocados no doc. n.º1, que se anexa.

2 - A trabalhadora informa ainda:“(...) e o meu marido, sendo também profissional de saúde, realiza pelo menos duas vezes por semana, urgência interna de 24h rotativas. Não tendo com quem deixar o meu filho aos dias de semana após as 19:30 (horário alargado da creche) e aos fins de semana, quando o meu marido trabalha (cfr., doc. n.º 1, que se anexa) (...)“

3 - A referida trabalhadora pretende praticar o horário de segunda a sexta-feira das 08:00 às 16:00 horas.

4 - A trabalhadora está vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado

pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 08 de maio, e 55/2014 de 25 de agosto, e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

5 - *Sobre o assunto a Sra. Enfermeira Diretora, emitiu o parecer seguinte: “ (...) Face ao exposto pela Sra. Enf.ª Supervisora da área ... e pela Sra. Enf.ª chefe do serviço onde a funcionária exerce funções Serviço ... não é possível assegurar neste serviço o horário solicitado, dado que o n.º mínimo de enfermeiros definidos para cada turno em função da gravidade e número dos doentes do serviço nos diferentes turnos não fica assegurado, colocando em risco a qualidade e segurança dos mesmos.*

O Serviço ... é um Serviço composto por 22 camas um serviço que dá apoio ao Serviço de Urgência 24h sobre 24 horas com taxas de Ocupação entre 95 a 110%.

A equipa de enfermagem deste serviço é composta por um número de enfermeiros que apenas permite assegurar o número mínimo de enfermeiros estabelecido para prestar os cuidados necessários aos doentes, e que é de 6 enfermeiros no turno da manhã 3 no turno da tarde e 2 no turno da noite.

Das 17 Enfermeiras concedemos horário fixo das 08h00 às 16h00, a duas Enfermeiras que se encontram com o horário de amamentação, tal como aconteceu com a Enfermeira ... Das restantes 15 Enfermeiras que asseguram horário por turnos, 2 delas também solicitaram horário das 08h00 às 16h00 para melhor acompanharem os seus filhos menores, não lhe foi concedido o referido horário, para que seja possível assegurar o funcionamento do serviço nas 24 horas, garantir a equidade dos cuidados de enfermagem aos doentes internados em todos os

turnos e promover o máximo de igualdade de horários entre as Enfermeiras, uma vez que também são mães de filhos menores, prevendo-se que as que não são, poderão vir a ser mães.

Quando algum enfermeiro se ausenta por doença ou por outro motivo tem de haver o recurso a horas extraordinárias, o que também acontece com frequência para assegurar o período de férias a cada um dos enfermeiros, de acordo com a legislação em vigor:

Pelo exposto e como inicialmente referido propõe-se a recusa do horário pretendido por o interesse individual da Sra. Enfermeira, apesar de toda a sua legitimidade ir colidir:

1.º Com os direitos dos doentes a igual tratamento/cuidados nas 24 horas diárias colocando em causa a qualidade dos cuidados que são necessários e podendo ocasionar situações de grande gravidade para os doentes como por exemplo erros terapêuticos, infeções nosocomiais, quedas, que em situações extremas podem conduzir à morte.

2.º Com a igualdade de direitos dos seus pares face à legislação em vigor, ou seja: gozo de folgas semanais, de férias, gozo de uma das folgas no mês coincidir com um fim de semana ainda a sobre carga de trabalho em turnos da tarde e noite e em fins de semana e feriados.

Salienta-se ainda que quem opta pela profissão de enfermagem e inicia funções num hospital sabe que esta é uma instituição que funciona 24 horas por dia e que como tal terá um horário por turnos, já que os doentes internados necessitam de cuidados 24h sobre 24h e não podemos assegurar só cuidados nos turnos das 8h-16h, deixando os outros turnos com deficit de horas de cuidados.

Se considerarmos que no ..., 83% dos enfermeiros são mulheres e destas 60% estão em idade fértil, associando aos outros direitos de parentalidade (Horário de amamentação, etc.) este tipo de horário se deferirmos todos os pedidos, resta um grupo de enfermeiros que apenas

trabalha nos turnos da noite e fins de semana/feriados e que é manifestamente insuficiente para satisfazer as necessidades dos doentes, havendo por outro lado um excesso de horários disponíveis no turno das 8h-16h em dias úteis. A situação agrava-se se adicionarmos a estas outras situações especiais como limitações por doença, por idade, etc. que exigem o mesmo tipo de horário.

Face ao número elevado de pedidos de horários flexíveis, temos tentado distribuir equitativamente este horário, de forma a abranger os primeiros dois anos de vida da criança de forma a abranger os primeiros dois anos de vida da criança de forma rotativa por todos os profissionais em igualdade de circunstâncias, é contudo completamente impossível fazê-lo nos primeiros 12 anos de vida a todos os pais/mães.” (cfr., doc. n.º 2, que se anexa).

6 - Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: (...)

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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.

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.

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.**

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.

5 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve **solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias**, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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 subseqüentes 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 subseqüentes 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. ”

7 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço ...;

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a E 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo“ .

II – Conclusão

1. Analisando a comunicação apresentada a trabalhadora informa que o horário a praticar, deverá ser fixo, das 08:00 às 16.00 horas.

2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para este ...

3 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte:

(...)

5 - Acresce informar que existem 95 enfermeiras a gozar de dispensa para amamentação.

6 - Conforme decorre dos dados supra indicados, houve, nos últimos anos, uma redução significativa do número de enfermeiros em exercício de funções neste ...

7- Considerando os dados do Balanço Social de 2013, dos 1829 enfermeiros, 83% eram mulheres e, destas 67% têm idade inferior a 40 anos.

8 - O ..., E.P.E., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.

9 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.

10 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.

11- *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

12- *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

13- *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo - a grande maioria – considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.*

14- *Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

15- *Por outro lado, a imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo numa unidade de internamento.*

16- *Face ao exposto submete-se à consideração superior. (...)*

1.3.1. O Diretor do Serviço Recursos Humanos reencaminhou esta informação, em 20.02.2015, à consideração da Sra Enfermeira Diretora que emitiu despacho em 23.02.2015 “(...) *Face aos fundamentos apresentados mantenho a decisão de indeferimento do pedido de horário flexível (...)*” tendo sido esta intenção de recusa notificada à trabalhadora, no dia 25.02.2015, conforme registo e talão de receção dos Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT).

1.4. A Trabalhadora, em 26.02.2015, veio apreciar a intenção de recusa nos seguintes termos:

“(...) Ex.mos Srs.,

Acuso, nesta data, a receção da vossa carta registada, datada de 23 do corrente. Sobre a mesma, cumpre-me expor o seguinte:

- Informo que agi, escrupulosamente, dentro do espírito da legislação em vigor, reiterando na íntegra a veracidade de todos os argumentos subjacentes ao meu pedido. Nesta conformidade, nunca deverá ser posta em causa a minha ética profissional e o respeito ou o sentido de responsabilidade e justiça para com terceiros. Os valores sólidos, com que tenho regido a minha vida, não permitem qualquer tipo de especulação e por isso, não tenho nada mais a acrescentar sobre esta matéria.

- Relativamente à especificidade das horas constantes no meu pedido (das 8h às 16h), parti do princípio que estas fossem as mais adequadas ao trabalho por turnos, uma vez que tal período corresponde, na íntegra, ao turno da manhã, em regime de internamento. Contudo, quero salientar que, por exigência do serviço, nunca me furtei a exceder a minha hora de saída, o que é comprovável, nomeadamente, no sistema ... Essa necessidade de prolongamento do meu horário (exigível, como

se pode constatar, pelas mesmas estatísticas apresentadas) nunca foi, nem nunca constituirá um impedimento para exercer devidamente as minhas funções.

- Quanto à informação da impossibilidade de exercer funções, nestes moldes, no serviço ..., onde atualmente trabalho, esclareço que: se no meu pedido fui omissa relativamente ao serviço onde poderia exercer o horário solicitado, foi por considerar que tal decisão é do foro da gestão de recursos humanos e que apenas me terei de submeter ao mesmo. A atestar este ponto, está o facto de, em 5 anos que estou vinculada a esta Instituição, já ter passado por 3 serviços distintos, sem qualquer entrave da minha parte. O meu único objetivo é manter o horário flexível que necessito, sem preferência ou vinculação a um serviço específico.

*- É por não excluir, de forma alguma, os motivos de gestão de recursos humanos hospitalar e de equidade entre colegas, que responsabilmente fiz este pedido de horário flexível, em tempo oportuno. Constitui, a meu ver, a **atitude certa** para poder cumprir cabalmente, sem pôr em risco os doentes a quem presto cuidados, como também o de não sobrecarregar os diferentes elementos da equipa a que pertença. Na situação limite de não conseguir trocar turnos e não ter com quem deixar o meu filho, não haverá outra alternativa a não ser faltar.*

- Quanto à duração deste horário flexível (até aos 12 anos), está subjacente a questão de, quer a minha situação profissional, como a do meu marido, não serem previsivelmente alteráveis. O bom senso e a ética estarão certamente presentes, se houver alguma alteração neste cenário.

- Especificamente em relação ao parecer da Exma. Sra. Enfa ..., tomo a liberdade de esclarecer que o meu pedido não surge no contexto de “melhor acompanhar” o meu filho menor, mas sim e unicamente de acompanhar/assegurar cuidados mínimos ao mesmo. Basta ter presente

os horários das creches, e não ter outra rede de suporte, para compreender a extensão das minhas palavras. Mais acrescento que, ao contrário do que é referido (e admitindo que possa ter existido um mero erro de interpretação), em momento algum verbalizei a não-aceitação da proposta, quanto à organização da minha escala de acordo com as necessidades da escala do meu marido. Apesar de ter sido abordada essa questão, tive a oportunidade de esclarecer que: 1. o horário do meu marido de urgências (uma vez que é médico no contexto hospitalar) é rotativo e não previsível, sendo que a escala definitiva dele é incompatível com o timing da elaboração da escala do meu atual serviço. 2. A situação profissional de ambos não é uma situação temporária, nem tão pouco o problema de assistência ao nosso filho; 3. Essa solução, embora pudesse ajudar a curto prazo, não me traria garantia relativamente ao futuro. Nada é definitivo quando se fala de política de gestão de recursos humanos, nomeadamente em termos de continuidade de funções/serviços. Tudo isto foi transmitido à Exma. Sra. Enf.^a ..., nessa mesma reunião, na qual a mesma, expressamente, aludiu a séria possibilidade de eu ter de vir a sujeitar-me à bolsa de mobilidade, com o risco de despedimento a longo prazo, se o ... não pudesse atender o meu pedido.

Em suma, tendo em conta tudo o que foi referido neste documento, espero ter clarificado os motivos subjacentes ao meu pedido de horário flexível. Este pedido não surge por capricho, mas sim por uma necessidade real de assistência ao meu filho menor e à responsabilidade familiar e profissional que rege a minha vida. Sinto-me profundamente frustrada que, mesmo imbuída das melhores intenções em tentar minimizar danos a todas as partes intervenientes, corra o risco de ficar com a minha vida profissional hipotecada, como nessa reunião foi realçado.

*Os meus melhores cumprimentos,
(...)*

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

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (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.(...)”*.

- 2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida*

profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da 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 (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

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

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

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

económicos, o artigo 59.º da CRP, 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) (...).”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que

permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”.

“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...).”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (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. (...)

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) 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. (...)”.

2.3.6. 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 (...)*”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as

menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

2.4.1. 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.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.4.3. 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4.4. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)

2.4.5. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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.

- 2.5.** Porque a entidade empregadora refere, na generalidade, a existência de pedidos idênticos que terão sido deferidos anteriormente noutros serviços no âmbito do ..., e no serviço ora em causa, não terão sido concedidos horários idênticos a duas enfermeiras, importará sublinhar ainda, que de acordo com 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 (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”.
- 2.6.** No caso em apreço verifica-se que a trabalhadora solicita “(...) Não tendo com quem deixar o meu filho aos dias de semana após as 19:30 (horário alargado da creche) e aos fins de semana, quando o meu marido trabalha, não me resta outra alternativa (...) das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira e até o meu filho perfazer os 12 anos de idade. (...)” e na apreciação sublinha este pedido, a total disponibilidade para colaborar com o serviço bem como as inerentes exigências no exercício da sua profissão de enfermeira.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras 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.

2.8. Da análise do processado, tendo em conta os fundamentos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e da apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido no ponto 2.5, afigura-se-nos, não obstante as razões invocadas que a CITE reconhece, que a entidade empregadora não demonstrou, suficientemente, de forma legal e objetiva, razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, considerando-se como não cabalmente demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora pode por em causa esse funcionamento, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)