

PARECER N.º 232/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ..., por violação do número 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, contra o ...
Processo n.º 1047 – QX/2015

I – OBJETO

1. Em 17.7.2015, a CITE recebeu uma queixa da trabalhadora identificada no assunto em epígrafe, enfermeira a exercer funções no Serviço de Pediatria Médica do ... nos seguintes termos, conforme se transcreve:

“1. A signatária é enfermeira e exerce a sua atividade profissional no Serviço de Pediatria médica do Hospital Pediátrico do ...

2. Por requerimento datado de 17.03.2015 dirigido ao Conselho de Administração do ..., tal como se alcança do documento que anexa como Doc. 1 e que dá por inteiramente reproduzido, solicitou a atribuição de horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis), das 8h às 17.00h.

3. Requereu a flexibilização do seu horário em virtude de ter a seu cargo filho portador de doença crónica e dependente dos seus cuidados.

4. No passado dia 15.04.2015 foi a signatária notificada da deliberação do Conselho de Administração do ... que recaiu sobre o seu aludido requerimento, datada de 9.04.2015, e com o seguinte teor: «Autorizado nos termos do Parecer da CITE.»

5. E, tanto quanto se alcança da Proposta subscrita pelo Exmo. Senhor Enfermeiro Diretor, datada de 06.04.2015, que igualmente lhe foi

notificada, (cf. Doc. 1) O «Parecer da CITE» a que a deliberação se reporta, é alegadamente um parecer dessa entidade do qual terá sido extraído o seguinte segmento: «Recomendar ao ... 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 igual 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».

6. Desconhece a signatária o teor integral do alegado parecer da CITE e a que título e quando o mesmo terá sido emitido. Porém,

7. Sabe que o mesmo não foi seguramente emitido no âmbito do procedimento aberto com o seu requerimento de atribuição de horário flexível. E,

8. Compaginando a deliberação sob reclamação e o extrato daquele alegado parecer, para o qual aquela remete, obviamente se concluirá que o concreto horário solicitado pela reclamante não foi efetivamente deferido. Aliás,

9. Se dúvidas se suscitassem as mesmas seriam dissipadas com a simples análise das escalas de horários elaboradas desde então e nas quais a signatária é escalada para trabalhar em turnos noturnos e em sábados e domingos.

10. Quer dizer, embora se afirme que houve «Autorização», o que é certo é que é inquestionável que o concreto horário solicitado pela reclamante foi indeferido.

11. Ora, dispõem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o seguinte: (...)

12. Assim, por força do disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, a recusa de concessão de horário flexível tem que ser precedida de parecer da «entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres», no caso a CITE, o que não foi feito.

13. Por outro lado, a deliberação de recusa definitiva só pode legalmente ocorrer depois de cumprido o procedimento regulado no n.º 4 do aludido preceito legal, o que também não foi observado.

14. Ora a preterição das indicadas finalidades inquinam inexoravelmente o ato de recusa que foi comunicado à signatária.

15. Entende a signatária, com todo o devido respeito, que a atuação da Administração do ... traduz manifesta violação da lei, não podendo tal atuação estar isenta de reparo e intervenção por parte dessa CITE.

Assim, pelo exposto, vem a signatária, através da presente exposição, solicitar a intervenção da CITE junto do CA do ..., no sentido de ser reposta a legalidade violada.

Mais solicita ser informada das diligências e decisão que subsequentemente à presente exposição venham a ser adotadas.”

2. Em 27.7.2015, a CITE enviou ofício para contraditório, ao qual a entidade empregadora respondeu, em 6.8.2015, referindo o seguinte, conforme se transcreve:

“Com referência ao assunto mencionado em epígrafe, no exercício do direito ao contraditório, apresentamos as nossas alegações quanto à natureza e sentido da decisão do ... relativamente ao requerimento da enfermeira ... para praticar horário fixo de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 17:00h.

O ... tem como missão, entre outras dimensões, “prestar cuidados de saúde de elevada qualidade e diferenciação aos doentes da região centro, (...). (...) para proporcionar um atendimento humanizado, completo, próximo, confiável e transparente à sociedade.”

Este compromisso público decorre e responde à Constituição da República Portuguesa no que respeita à garantia do direito à proteção da saúde determinado pelo seu artigo 64.º, que afirma que para assegurar o direito à proteção da saúde, incumbe prioritariamente ao Estado “Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação” bem como “(...) assegurar, nas instituições de saúde públicas e privadas, adequados padrões de eficiência e de qualidade”, sublinhado nosso.

Compromisso vertido no seu Regulamento Interno, onde são reafirmados valores e princípios que comprometem o ... e os seus profissionais com, “Serviço público com o primado no doente”;

“Universalidade do acesso a cuidados de saúde e equidade no tratamento”;

“Rigor, integridade e responsabilidade”;

“Elevados padrões de humanização, de qualidade e de competência técnica e científica dos serviços prestados”;

“Espírito de equipa”;

“Respeito pelos valores de uma sociedade justa, solidária, humanista e personalista”.

Entre outros.

Decorre deste enquadramento que o ... se encontra vinculado ao dever de garantir a todos os cidadãos que se confiam aos seus cuidados os melhores padrões de resposta adequados às respetivas situações clínicas, em todas as horas do dia e em todos os dias do ano. Mas encontra-se igualmente vinculado ao dever de tratar todos os seus colaboradores com justiça, solidariedade e humanismo, especialmente na humanização das condições de trabalho.

Acresce que o serviço de Pediatria médica, onde a reclamante ... exerce a sua atividade como enfermeira, dispõe de uma equipa composta por 29 enfermeiros, dimensão que está em conformidade com os referenciais para dotações recomendados pela Ordem dos Enfermeiros. Desses 29, oito (27,6%), onde se inclui a reclamante, pretendem praticar horário fixo de manhã, de segunda a sexta-feira, das 08.00h às 17.00h. Ora, não sendo necessários mais do que 8 enfermeiros de manhã, os restantes trabalhariam sempre de tarde, de noite e de manhã aos sábados, domingos e feriados.

Importa carrear para esta análise o facto de os restantes trabalhadores enfermeiros também terem direitos que o ... está obrigado a garantir, nomeadamente para o exercício da parentalidade, entre outros, incluindo as férias e um fim de semana de descanso em cada 4.

Por outro lado, o quadro global do ... é muito semelhante ao deste serviço, com mais de 33% dos seus enfermeiros afetos às unidades de internamento a praticar horário fixo das 08:00h às 16:00h, de 2.^a a 6.^a, o que dificulta as soluções através de mobilidade interna. Em algumas equipas metade dos seus membros manifestaram a pretensão de trabalhar apenas de manhã de 2.^a a 6.^a, todos eles suportados no quadro legal em vigor, seja o exercício da parentalidade, limite de idade ou razões de saúde devidamente documentadas.

Neste quadro, para satisfazer integralmente este direito dos trabalhadores (não apenas da presente reclamante porque o ... tem igual dever perante todos os seus trabalhadores) deixamos de ter condições para prestar nas tardes, noites e fins de semana todos os cuidados de que os doentes necessitam e a que têm direito consagrado constitucionalmente.

Do enquadramento legal

O Artigo 35.º do Código do Trabalho estabelece que a proteção na parentalidade se concretiza, entre outros, através da atribuição de “Horário flexível”, da “Dispensa de prestação de trabalho suplementar” e da “Dispensa de prestação de trabalho no período noturno”.

Este enquadramento não exclui o trabalho aos fins de semana e feriados, sendo portanto razoável a atribuição de turnos entre as 07:00h e as 20:00h, em qualquer dia da semana.

O artigo 56.º do mesmo diploma, no seu n.º 1, estabelece que este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. E o n.º 2 clarifica que “horário flexível” é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O n.º 4 determina que o “trabalhador em regime de horário flexível (...) deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”, o que não exclui que numas semanas trabalhe mais e noutras menos.

Ora, este normativo não vincula o empregador à atribuição de um horário fixo, portanto rígido, das 08:00 às 16:00h, de 2.ª a 6.ª, como é pretensão da requerente. Na nossa interpretação do sentido da lei, é esperado que a entidade empregadora se disponibilize para criar as condições que permitam aos cônjuges a combinação e harmonização dos horários de trabalho de modo a poderem exercer as respetivas responsabilidades parentais. Nesta perspetiva seria razoável que a trabalhadora solicitasse a flexibilização das horas de entrada e saída do trabalho em alguns dias da semana, e não em todos, ou em algumas semanas, e não em todas, para conciliar e articular com o outro cônjuge as responsabilidades parentais.

Por outro lado, o artigo 57.º, no n.º 2, institui que 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”.

Da decisão do ...

No contexto descrito, perante o pedido apresentado pela reclamante, tendo presente que o ... não pode descurar:

- O acesso dos cidadãos a cuidados de saúde com qualidade e humanismo em todos os dias do ano;*
- O respeito pela legalidade, assegurando os direitos de todos os seus trabalhadores sem discriminação, entendeu-se fazer sentido evocar a situação de exceção prevista no Código do Trabalho, artigo 57.º, no n.º 2, onde se institui que 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” para enquadrar a decisão de modo condicionado para suporte à decisão relevaram também pareceres anteriores dessa CITE que em situações de igual natureza substantiva se pronunciou (...)*

Estando perante uma situação de conflito de direitos de idêntico valor, para promover a respetiva conciliação, distribuiu-se, equitativamente, pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, apenas o n.º mínimo de turnos de tarde e de noite necessários para garantir o funcionamento normal do serviço a que estão afetas.

Com efeito, tendo a reclamante ... solicitado a atribuição de horário flexível (fixo consideramos nós), de segunda a sexta-feira (dias úteis), das 8 às 17.00h, não lhe foi comunicada uma intenção de recusa, mas antes uma decisão de autorização condicionada às circunstâncias do

serviço em determinadas alturas do ano como seja o pico de férias e/ou ocorrência de várias ausências de membros da equipa de enfermagem em simultâneo por doença ou outras razões inalienáveis.

Informamos ainda que as escalas são comunicadas aos trabalhadores com 15 dias de antecedência relativamente ao 1.9 dia a que respeitam, de modo a permitir o atempado planeamento da vida pessoal e a negociação de eventuais trocas de turnos entre os restantes trabalhadores da equipa.

Fora dos períodos de excecional dificuldade, mencionados no penúltimo parágrafo, a chefia operacional da reclamante, na elaboração das escalas, esforça-se em garantir o horário de trabalho solicitado.

Para além do que ficou exposto, declaramos que o ... está empenhado, através da mobilidade interna, em encontrar a curto prazo um contexto de trabalho cujo horário de funcionamento seja compatível com as necessidades da enfermeira ...”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. 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 (...)”*

2.3. 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 (...)”.

2.4. 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. (…)”.

2.5. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (…) ”.

2.6. 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.(...)”.

2.7. 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) (...).

2.8. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da

Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

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

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

2.9. 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”.

2.10. Esclareça-se que **no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário**, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.12. 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”.

- 2.13.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) nº 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:
- “(…) a) (…);
- b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.
- 2.14.** Nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, o horário pretendido, e declarando que o filho vive com ele em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15.** No caso concreto em apreciação, a trabalhadora ora queixosa, mãe de filho com doença crónica, com a categoria profissional de enfermeira a exercer funções no Serviço de Pediatria Médica do Hospital Pediátrico do ..., requereu à sua entidade empregadora, em 17.3.2015, para prestar atividade em regime de **horário flexível, de segunda a sexta-feira entre 8:00h às 17:00h.**
- 2.16.** A entidade empregadora remeteu à trabalhadora deliberação do Conselho de Administração, na data de 15.4.2015, na qual este órgão considerou autorizar o pedido de trabalho em regime de horário flexível “*nos termos do parecer da CITE*”, fazendo referência

a um excerto de um (indeterminado) parecer da CITE, conforme se transcreve:

“O serviço não tem, condições para se manter assegurado nos termos do solicitado.

Por sua vez, o ... detém 597 Enfermeiros em regime de horário fixo e, em média, 300 horários de amamentação, totalizando 34,35% de horários deste tipo. Ora tal impede que se assegurem os turnos da tarde (16h-24h) e da noite (0h-8h).

Nestas circunstâncias do Serviço e do ..., propõe-se ao CA a autorização nos termos do parecer da CITE sobre pedidos de horário flexível, que se reproduz:

«Recomendar ao ... 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) no 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, distribuída equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.»

2.17. Ora, face ao exposto, salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos

posteriormente, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

- 2.18.** 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 (atual artigo 56.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.”

- 2.19.** Na verdade, a entidade empregadora autorizou o horário flexível nos termos em que a trabalhadora o requereu, não obstante, quando assim se justificasse, por forma a assegurar o funcionamento do serviço, procedesse a alterações pontuais desse horário, desde que fossem aplicadas equitativamente entre trabalhadores em igualdade de circunstâncias, também com horários flexíveis deferidos, daí a alusão, na deliberação do Conselho de Administração, à recomendação feita ao ... em anteriores pareceres da CITE.
- 2.20.** Determina o número 1 do artigo 215.º, que *“O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais (...)”*, ou seja, também no que respeita ao direito a prestar trabalho em regime de horário flexível.
- 2.21.** Portanto, a entidade empregadora, aquando da afixação da escala de horários, quando haja alterações pontuais de horários de trabalho afetos a trabalhadores que gozam de horários flexíveis, deve fundamentar expressamente, de forma concreta, os motivos pelos quais são estas necessárias.
- 2.22.** Ora, a entidade empregadora, embora tenha autorizado a trabalhadora a exercer atividade de acordo com o horário flexível requerido, tem-lhe atribuído, sistematicamente, o turno da noite assim como a prestação de trabalho aos fins de semana, como se verifica

através da análise das escalas dos meses de maio, junho e julho de 2015, juntas ao processo pela trabalhadora.

2.23. Tendo em conta o alegado pela trabalhadora, a entidade empregadora procede a tais alterações sem prestar qualquer justificação.

2.24. A verificar-se, não pode a CITE deixar de concluir que este comportamento se consubstancia numa contraordenação grave, em virtude da violação do número 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pois o direito a trabalhar em regime de horário flexível, uma vez constituído na esfera jurídica do sujeito, a trabalhadora, apenas pode ser restringido, mediante a verificação dos pressupostos descritos no presente parecer.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1. Recomendar ao ... que proporcione à trabalhadora ... a conciliação da atividade profissional com a vida familiar no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do

Trabalho, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

- 3.2.** Comunicar o presente parecer à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde - IGAS, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória, em virtude da violação do disposto no número 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME SE TRANSCREVE:

“A CGTP APROVA O PROJETO DE PARECER, NO ENTANTO CONSIDERA QUE NÃO DEVE CONSTAR DESTE PROJETO DE PARECER O CONTEÚDO DOS PONTOS 2.17 E 2.18, POR NÃO SE CONCORDAR COM O CONTEÚDO DA SUA INCLUSÃO NO PARECER, POR CAUSAR CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS.”