

PARECER N.º 246/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 12.02.
Processo n.º 745 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27/04/2016, por carta registada com aviso de receção, do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., 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. Por carta datada de 30/03/2016, recebida pela entidade empregadora em 30/03/2016, conforme registo quase ilegível neste documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:
*“(...) Eu, ..., (...), Enfermeira e a exercer funções no Serviço de ..., com n.º mecanográfico (...) venho por este meio requerer a V.ª Ex.ª se digne conceder a partir desta data a flexibilidade de horário ao abrigo da legislação em vigor (código do trabalho, lei n.º 7/12 de fevereiro artigo 56º e 57º conforme as minhas necessidades que passo a apresentar:
- ter três filhos menores:
a) ..., nascida a 16/01/2011
b) ..., nascida a 11/12/2015*

c)..., nascida a 11/12/2015 (Anexo)

-o marido, ..., é Vigilante a exercer funções na empresa ..., em regime de turnos rotativos que inclui trabalho noturno e fim de semana, por isso estar impedido de prestar a devida assistência á família, como é desejável (Anexo)

- ser a única pessoa do agregado a solicitar o referido horário uma vez que o marido não requereu nem vai requerer a flexibilidade de horário.

- ser a situação familiar e a absoluta necessidade de uma melhor educação e acompanhamento dos filhos que me obriga a tudo isto,

- ter o infantário e pré-escola os únicos apoios para os filhos e estes funcionarem entre as 7h30 e 19h.

Agradeço que o horário que me seja concedido seja entre as 8h e 18h de segunda a sexta-feira até as filhas mais novas completarem 12 anos.

Subscrevo-me com elevada estima e consideração, solicitando a V. Exa que defina este requerimento.

Pede deferimento

..., 30 de março de 2016

(...)"

1.3. No dia 15.04.2016, em anexo ao e-mail desta data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, como a seguir se transcreve:

"(...) Assunto: Exposição da trabalhadora ...

As intervenções sucessivas que o ... tem tido, com assinalável esforço de fundamentar as suas posições, quando no sentido de recusar a

pretensão de profissionais enfermeiras de atribuição de horários flexíveis

- com dispensa de noites e de fins de semana - tem esbarrado

autenticamente com uma obstrução sistemática da CITE, a qual no

mínimo deve qualificar-se de irrazoável, entidade de quem depende, nos

termos da norma do art.º do Código do Trabalho, a última palavra quanto

à concessão de horários flexíveis, antes da colocação da questão em

Tribunal.

É um facto que uma percentagem esmagadora das enfermeiras do ... são suficientemente jovens para terem filhos menores de 12 anos de idade.

Perante a atitude da CITE de inconsiderar totalmente as posições do ... tratando as situações da atividade e a instituição ... tal e qual como se estivéssemos perante uma superfície comercial, um centro comercial de atividade, importa alterar o modo de fundamentar as intenções de recusa, devolvendo a responsabilidade das deliberações da CITE a esta própria entidade.

Só então, em função da atitude que vier a tomar, será de encarar a iniciativa de apresentar ações em Tribunal do Trabalho para que a situação fique clarificada, ou seja, para saber se entre o direito das trabalhadoras profissionais de saúde cujo trabalho assistencial se organiza 24 horas por dia e 365 por ano de beneficiarem de horários flexíveis que as dispensem do trabalho no turno e do trabalho aos fins de semana e, por outro lado, o direito dos doentes a serem assistidos, qual dos dois há de prevalecer.

Vejamos

O Código do Trabalho não foi pensado para ser aplicado aos ... e muito menos a todos os ..., abrangendo todo o universo de serviços ... como os Serviços de ..., nas suas várias modalidades, os Serviços de ... e de ... e, em geral, todos os Serviços ...

Isso mesmo se retira e conclui da análise da história do Código: concebido nos anos 2001/2002, acabou publicado em 2003 e os ... apenas começaram a recrutar trabalhadores sob contrato individual de trabalho - com sujeição ao Código do Trabalho - em janeiro de 2003 e, essencialmente, a partir de 2006.

Ora, o Código do Trabalho enuncia no seu artigo 57º/2 os únicos dois fundamentos com base nos quais a entidade empregadora pode fundamentar a sua intenção de recusa de atribuição de um horário

flexível a uma trabalhadora que venha requerê-lo e por relação à qual se verifiquem os simples requisitos de i) ter um filho menor de 12 anos e ii) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação; tais fundamentos são os seguintes:

Assim:

1º O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa

2º ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável

Tudo quanto se afirmar fora do âmbito destes dois fundamentos, é inútil.

“ Exigências imperiosas do funcionamento do ... ”

A este respeito junta-se, como fundamentação de recusa da pretensão de horário flexível, o seguinte: 1º o mapa de pessoal de enfermagem da Unidade ..., constituído por 33 enfermeiros.

Atendendo ao período em que nos encontramos e face à necessidade de dar resposta ao plano de contingência — módulo inverno, implementado pelo ..., durante o mês de dezembro saíram deste serviço 4 enfermeiros para um serviço que funciona como internamento supletivo.

A segurança dos cuidados de enfermagem prestados, poderá estar em causa, dado que, face ao referido no parágrafo supra, cerca de 20% da equipa de enfermagem deste serviço, são enfermeiros recém-admitidos e têm menos que seis (sublinho seis) meses de experiência profissional no ...

A Sr.^a Enf^a Chefe e da Enf^a Especialista em Enfermagem de Reabilitação, têm horário autorizado pelo Conselho de Administração do ..., com isenção de noites e fins de semana, para desempenho das suas funções.

Já existem no serviço três horários com ausência de noites e fins de semana (dois deles autorizados pelo Conselho de ... e um segundo pela própria CITE). Existem ainda dois enfermeiros com idade superior a

cinquenta anos e aos quais foi recusada a isenção de trabalho noturno.

Do Universo dos enfermeiros que exercem funções nesta Unidade, existem duas enfermeiras ausentes por gravidez de risco. Quando estas enfermeiras regressarem ao serviço, ao longo do ano de 2016, teremos que, em função da Lei, isentá-las do exercício de funções durante o período noturno.

Existem ainda mais cinco enfermeiras com isenção de horário noturno, devido a gozo de horários de amamentação e/ou aleitação.

O serviço de ... é um serviço com lotação de 26 camas, onde se inclui a Unidade de ... com oito camas e onde são internados doentes que necessitam de cuidados de enfermagem altamente diferenciados ao longo das 24 horas do dia, o que revela por si só a complexidade do serviço em questão. Funciona 24/24 horas ao longo de todos os dias do ano. Existe ainda a necessidade de a equipa de enfermagem dar resposta durante as 24 horas do dia e 365 dias por ano à ...

1.3.17. Excetuando a Sr.^a Enf^a Chefe e a Sra. Enfermeira Especialista referidas anteriormente, o normal funcionamento do serviço é garantido com a escala de sete enfermeiros no turno da manhã (entre as 08.00 e as 14h30); seis enfermeiros no turno da tarde (entre as 14.00 e as 20.30') e dez (sublinho dez) enfermeiros de entrada ou saída no turno da noite (entre as 20.00 e as 08.30'). Refira-se que esta escala é executada e garantida de segunda a domingo, incluindo feriados nacionais ou municipais.

EXPETATIVA

Feita esta exposição, pede-se que a CITE ao apreciar o pedido, esclareça de modo fundamentado, como deverão a Enfermeira Chefe e Enfermeiro Supervisor do Serviço organizar as escalas das trabalhadoras, indicando em concreto que recursos humanos, do elenco que lhe é apresentado, não de ser afetos à assistência hospitalar aos doentes.

Pede-se ainda à CITE que fundamente a sua deliberação com base na

legalidade de organização dos horários de trabalho (vg as normas dos arts. 197.º e seguintes do Código do Trabalho, nomeadamente: a concessão mínima de um dia obrigatório de descanso por semana, em cada sete e, idealmente de dois dias, sendo que pelo menos uma vez por mês têm de ser dias consecutivos; 2.º a não atribuição de mais do que 12 horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo de intervalos para tomadas de refeição, sem ausência do espaço do Serviço; 3.º a não atribuição de mais do que uma noite por semana; 4.º idealmente, a concessão de um interregno de descanso entre jornadas de trabalho de 11 horas; 5.º as demais regras legais.

Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável

Devido às baixas por gravidez de risco e exonerações, foi necessário proceder à admissão urgente de enfermeiros para este serviço. Cerca de 20% dos enfermeiros em exercício de funções, têm menos de seis meses de exercício de funções no serviço e, entre estes, três têm menos de três meses de exercício.

Assim, e sendo o serviço caracterizado pela atividade de prestação de cuidados de saúde a doentes oriundos do serviço de urgência; dos cuidados intensivos intermédios. Com a conceção deste tipo de horário à requerente, pode estar em causa a segurança dos doentes aí internados.

Apesar disso, e procurando ir de encontro às necessidades da requerente, comprometemo-nos a organizar o horário, tendo por base o pedido por ela efetuado e no respeito da LEI, de forma a permitir a assistência familiar que é devida.

Invoca-se ainda que não há recursos excedentes no ... que permitam «mobilizar» internamente para suprir a ausência dos tempos afetados pela concessão impossível dos horários flexíveis (com dispensa de noites e fins de semana).

Tratando-se de um ...:

EXPETATIVA

Deverá a CITE considerar todas as restrições de contratação de recursos humanos para os hospitais, todas as restrições de proibição de atribuição de trabalho extraordinário, designadamente: o Despacho n.º 12.083/2011, de 7 de setembro e Despacho n.º 10.428/2011, de 18 de agosto, bem como a LOE 2015, para concluir que não há possibilidade gestonária de substituir a trabalhadora”.

O Presidente do Conselho de Administração (...)”.

- 1.4.** Por e-mail de 18.04.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(...)Ao

Presidente ...

...

Eu, ..., casada, enfermeira a exercer funções no serviço de ..., com o número mecanográfico (...), venho por este meio demonstrar o meu descontentamento relativamente á intenção de recusa por parte do ... ao meu pedido de flexibilidade de horário. O horário flexível é um direito que me assiste e o único motivo pelo qual o estou a pedir é ter 3 filhos menores de 12 anos, como expliquei anteriormente no pedido:

Tenho três filhos com menos de 12 anos:

a) ..., nascida a 16/01/2011

b) ..., nascida a 11/12/2015

c) ..., nascida a 11/12/2015

O marido, ..., é ... a exercer funções na empresa ..., em regime de turnos rotativos que inclui trabalho noturno e fim de semana, por isso estar impedido de prestar a devida assistência à família, como é desejável, pelo que surge a absoluta necessidade de uma melhor educação e acompanhamento dos filhos que me obriga a tudo isto. Sem

outro apoio familiar e não tendo a possibilidade de entregar as menores ao cuidado de outrem, tenho como única possibilidade a utilização de pré-escola com serviço de apoio à família pela junta de freguesia e infantário os quais apresentam um horário de funcionamento entre as 7h30 e 19 horas em dias úteis.

Subscrevo-me com elevada estima e consideração, agradecendo a V. Exa que solicite parecer da CITE.

Pede Deferimento

..., 18 de abril, 2016

(...)”.

- 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 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 Republica 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 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 - aplicável aos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, como é o caso ora em análise, por força do disposto no artigo 4.º, alíneas c) e d) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - 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.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. (...)”

2.3.2. 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;*
- 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 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. (...).”

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. (...);*”.

2.4. Face ao facto de, como refere a própria entidade empregadora na intenção de recusa. “(...) *Já existem no serviço três horários com ausência de noites e fins de semana (...)*” importará relembrar 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 exercer-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, 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 (...) “, 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 efetuado com o retorno à rotação de horário.”

- 2.5.** Convirá salientar, nesta sede, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.6.** 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, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, aduzindo a respetiva prova o que não sucedeu no caso em concreto.

2.7 Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados por esta e reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido da trabalhadora da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido no ponto 2.4, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ...

3.1.2. A entidade empregadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em



conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25.05.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“Aprovar o parecer mas discordar da integração no parecer do conteúdo do ponto 2.4. apenas no que diz respeito à redação que se inicia em “acórdão” e até ao fim do parágrafo, por se considerar que esta redação final deste ponto gera confusão nos destinatários.”