

## PARECER N.º 350/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. ...  
Processo n.º 1059 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 24 de junho de 2016, a CITE recebeu pelo Senhor Enfermeiro Diretor do ... (...) carta registada com aviso de receção, emitida pelos Correios de Portugal, SA, (CTT), com o seguinte teor:

*“(...) Assunto: **Pedido de parecer relativo ao processo da Senhora Enfermeira, ..., a requerer flexibilidade de horário.***

*Na sequência do requerimento apresentado pela Senhora Enfermeira ..., deste ..., a solicitar o regime de horário flexível, o Conselho de Administração deste ... deliberou, em 2016/03/16, remeter o processo à CITE.*

*Neste contexto, solicitamos a V. Exa, se digne dar parecer quanto ao processo em apreço, de acordo com o estipulado no n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12.02.*

*Mais informamos, que foi dado conhecimento à interessada.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*P´ O Enfermeiro Diretor*

*(...)”.*

1.2. Consta do processo o pedido da trabalhadora com registo de entrada na entidade empregadora em 07.06.2016, com o seguinte teor:

*“(...) ..., (...) enfermeira com o (...) a exercer funções no Serviço vem expor e requerer a V. Ex.<sup>a</sup> o seguinte:*

*1 — A requerente, em 29-09-2014, requereu que a sua prestação de trabalho passasse a regime de horário flexível, por ter um filho menor de 12 anos, pedido este que foi aceite, tendo passado a exercer as suas funções de enfermeira das 08H00 às 16H00, de segunda a sexta-feira.*

*2 — Posteriormente, o seu chefe hierárquico solicitou-lhe que trabalhasse um fim de semana em cada mês.*

*3 — Como o marido da requerente é, igualmente enfermeiro no ..., este acordou com o seu chefe hierárquico ficar de folga no fim de semana em que a requerente estivesse a prestar serviço, o que lhes permitia prestar assistência ao filho menor de ambos.*

*4 — Daí que a requerente tenha aceitado prestar serviço num fim de semana em cada mês.*

*5 — Acontece que, sem qualquer aviso prévio, sem obter o consentimento da requerente e sem qualquer comunicação oral ou escrita fundamentada, o seu chefe hierárquico decidiu alterar esta situação e apresentou-lhe um horário de trabalho que a obriga a trabalhar vários fins de semana (como se pode verificar nos horários em anexo).*

*6 — Como o marido da requerente trabalha por turnos (manhã, tarde e noite), e trabalhando frequentemente todos os fins de semana do horário, só é eventualmente possível estar de folga num fim de semana em cada mês (aquele em que a requerente estiver a trabalhar) é impossível a qualquer dos progenitores prestar assistência familiar aos filhos menores de ambos nos fins de semana.*

*7 — Quer a requerente, quer o seu marido não têm outros familiares que possam ficar com os filhos de ambos.*

*8 — Nem têm capacidade económica para pagar a terceiros que fiquem a acompanhar os menores durante os fins de semana.*

9 — *Pelo que a situação em que o chefe hierárquico da requerente a pretende colocar é insustentável.*

10 — *Como supra se referiu o chefe hierárquico da requerente não invocou qualquer motivo para fundamentar a decisão de lhe alterar o horário de trabalho, de forma a que ela trabalhe vários fins de semana.*

11 — *Sendo certo que, como também já se referiu, a requerente voluntariamente e apesar de apenas estar obrigada a cumprir um horário da 08H00 às 16H00 de Segunda a Sexta-feira, numa atitude de colaboração com os serviços, aceitou prestar serviço num fim de semana em cada mês, desde que ao seu marido fosse permitido folgar nesse fim de semana.*

12 — *Pelo que a decisão que ora lhe foi comunicada pelo seu chefe hierárquico, porque não fundamentada e tomada sem prévio aviso e aceitação da requerente, é um decisão arbitrária e abusiva, violadora dos direitos da trabalhadora enquanto mãe de dois filhos menores.*

13 — *É uma decisão que não tomou em consideração as razões que, sufragando-se na doutrina e orientação da CITE, levaram o Conselho de Administração do ..., a que V. Exa preside, a aprovar do horário de trabalho flexível requerido pela requerente, em setembro de 2014.*

14 — *Na verdade, na proposta de aprovação do horário flexível então requerido, o Senhor Enfermeiro Diretor ..., escreveu o seguinte: “Considerando que a CITE despachou em processos similares que “em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal, se distribua, a, equitativamente, pelos trabalhadores com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos”, proponho a aprovação nesses termos”.*

15 — *No caso presente, que ora submeto à apreciação de V.Exa, pelo meu chefe hierárquico e para tomar a decisão de me impor a trabalhar vários fins de semana, não só não foi invocado qualquer conflito de direitos com outros trabalhadores, como também, tal decisão contraria toda a doutrina e orientação uniformemente propugnada pela CITE nos*

*seus pareceres, cujo mais recente sobre esta mesma matéria, é o Parecer n.º 2/16.*

*16 — Assim sendo, e considerando:*

- que nenhuns motivos foram apresentados para fundamentar a decisão que me foi comunicada pelo meu chefe hierárquico de me obrigar a trabalhar vários fins de semana;*
- que é do conhecimento do meu chefe hierárquico que sou uma trabalhadora com responsabilidades familiares e que como tal tenho de prestar assistência familiar aos filhos menores de 12 anos;*
- que quer na elaboração do horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, quer na distribuição do trabalho aos fins de semana, deve a entidade empregadora conciliar a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores com a exigência do serviço a que estão adstritos, distribuindo equitativamente pelos trabalhadores que usufruam de direitos iguais, o dever de assegurar o funcionamento do serviço a que estão adstritos;*
- que tal não foi tomado em consideração,*
- que tal regime laboral é absolutamente inconciliável com a sua vida familiar e pessoal da requerente, já que desta forma não consegue dar prestar assistência aos seus filhos menores.*

*A requerente, aceita trabalhar um fim de semana em cada mês, desde que ao seu marido, que igualmente trabalha, como Enfermeiro, no ..., seja facultada folga no fim de semana em que a requerente vai exercer as suas funções, tal como vinha acontecendo até agora, por acordo entre esta e o seu chefe hierárquico.*

*Pelo que requer a intervenção do Conselho de Administração do ..., na resolução deste diferendo.*

*Respeitosamente,*

*A requerente:*

*7 de junho de 2016 (...)*”.

1.3. Neste requerimento consta, de forma manuscrita, encaminhamento do pedido, de 14.06.2016, “(...) Ao CA para enviar à CITE. Concorda-se com o parecer do Sr. Enf.º Chefe do ..., salvaguardando o direito dos doentes à prestação de cuidados, tem procedido à distribuição equitativa do dever de assegurar o serviço. No ... não há alternativa, conforme informação no verso (...)” atento o parecer inserto no verso (...)” tendo este documento o seguinte conteúdo:

*“(...) Parecer do Enf.º Diretor relativo a pedidos de horário flexível / na realidade fixo.*

*O Serviço não tem condições para se manter assegurado nos termos do solicitado.*

*Por sua vez, o ..., detém 635 Enfermeiros em regime de horário fixo e, em média, 300 horários de amamentação, totalizando 34,52% de horários deste tipo. Ora tal impede que se assegurem os turnos da tarde (16-24H) e da noite (0-8H).*

*No ... existem 105 diferentes contextos da prática, sendo que, na quase totalidade, são necessários 3 Enfermeiros para assegurar o turno da tarde, resultando em 315/dia, o que, multiplicando por 6 diferentes turnos de roulement, implica 1890 Enf., a isto acrescem serviços onde são necessários muitos mais enfermeiros para realizar esse turno, de que se destacam apenas os 7 maiores: ... 22, ... 14, ... 16, ... 7, ... A 10, ... 4, ... 5, o que implica mais 78, multiplicados por 6 turnos de roulement implica mais 468, resultando num total mínimo necessário de 2358 Enfermeiros necessários para assegurar turnos.*

*Como o ... tem 2640 Enfermeiros, subtraindo os que fazem horário fixo (que não é flexível) restam 1712, em vez dos 2358 necessários. Donde tudo isto está ser acomodado com enorme sobrecarga dos restantes enfermeiros e sem condições para mais acomodações do tipo.*

*Se for considerado necessário, poderemos fornecer à CITE ou a quem interessar, os 105 horários do ... com evidências específicas mas idênticas.*

*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) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos”.*

**1.3.1.** O Sr. Enfermeiro chefe do Serviço da trabalhadora indica:

*“(...) Serviço de Urgência dos ...*

*Parecer do Enfermeiro-Chefe ao requerimento apresentado pela Enf.<sup>a</sup> ...*

*(...) em 7 de junho de 2016*

*Consideramos conveniente sistematizar os factos mais relevantes para melhor enquadramento:*

- *A Enfermeira ... (...) requereu horário flexível a 23 de setembro de 2014 que mereceu o nosso parecer nessa mesma data e que passamos a transcrever: “Face ao teor do pedido, de reapreciação de horário flexível, informamos que não é possível a prática do horário pretendido no Serviço de Urgência. Mais informamos que o número de horários fixos possíveis no Serviço de Urgência se encontra totalmente preenchido” (sublinhado nosso)*
- *Esse requerimento viria contudo a ser aprovado, em reunião de 16 de outubro de 2014 do Conselho de Administração do ..., nos termos do seguinte despacho do Enfermeiro Diretor e que transcrevemos: “Ao CA, considerando que a CITE despachou em processos similares que em caso de conflito de direitos de idêntico valor, quer permita a conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal, se distribua equitativamente, pelos trabalhadores com necessidades semelhantes, o dever de*



*garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos, proponho a aprovação nestes termos” (sublinhado nosso)*

- *Cumprimos o despacho do Conselho de Administração do ..., a partir do dia 1 de dezembro de 2014, porque o horário para o período anterior já estava elaborado à data que tivemos conhecimento*

- *Na prática a Enfermeira ... entre o dia 1 de dezembro de 2014 e o dia 19 de março de 2015, praticou o horário autorizado superiormente, turnos das 8.00 às 16.00, incluindo sábados, domingos e feriados*

- *É verdade que neste curto período, não coincidente com férias e porque o serviço o permitiu, foi possível que trabalhasse menos sábados e domingos (mais de 50% dos sábados e dos domingos de descanso)*

- *Também é verdade que solicitou a possibilidade de trabalhar apenas um sábado e um domingo por cada horário, ou seja em cada período de 4 semanas e não por cada mês como refere na exposição*

- *Também é verdade que e dentro das limitações do serviço e assegurando as questões da equidade entre colegas na mesma situação, lhe dissemos que iríamos tentar cumprir enquanto tal fosse possível, até porque tínhamos conhecimento que mais colegas iriam apresentar pedidos semelhantes de horário, o que veio a acontecer*

- *Entretanto a Enfermeira ... esteve ausente por motivos parentais e de férias cerca de 13 meses, concretamente entre 19 de março de 2015 e 18 de abril de 2016*

- *Desde 18 de abril e até ao presente, a situação dos sábados e domingos é a seguinte, que aliás pode ser confirmada nas cópias das escalas em anexo, quer para a Enfermeira ... quer para o marido, que atesta que trabalha cerca de 1 sábado e 1 domingo em cada horário, enquanto o marido está escalado quase todos os sábados e quase todos os domingos:*

*A Enfermeira ...:*

- *Horário de 18 de abril a 15 de maio:*
- *trabalhou 1 sábado em 4 sábados*
- *trabalhou 1 domingo em 4 domingos*

- *Horário de 16 de maio a 12 de junho (inclui período de férias):*
- *trabalhou 1 sábado em 2 sábados*
- *trabalhou 1 domingo em 2 domingos*
- *Horário de 13 de junho a 10 de julho:*
- *trabalha 1 sábado em 4 sábados*
- *trabalha 2 domingos em 4 domingos*

*o Enfermeiro ... (marido):*

- *Horário de 18 de abril a 15 de maio:*
- *trabalhou 4 sábados em 4 sábados*
- *trabalhou 3 domingos em 4 domingos*
- *Horário de 16 de maio a 12 de junho (inclui período de férias):*
- *trabalhou 1 sábado em 2 sábados*
- *trabalhou 2 domingos em 2 domingos*
- *Horário de 13 de junho a 10 de julho:*
- *trabalha 4 sábados em 4 sábados*
- *trabalha 3 domingos em 4 domingos*
- *À data de 1 de junho de 2016, estão autorizados 7 horários flexíveis com o mesmo formato do autorizado para a Enfermeira*

*...*

- *Cumprindo os termos do despacho da CITE, procuramos ser equitativos entre todas as colegas com este horário aprovado, na elaboração dos horários de modo a não por em causa o funcionamento do serviço*
- *Mais informamos que temos conhecimento que no muito curto prazo, pelo menos mais 2 pedidos de horário do mesmo formato irão ser apresentados superiormente para aprovação.*

*Face ao exposto e salvo melhor opinião, consideramos que o horário praticado corresponde ao horário autorizado, garantindo equidade entre todas as colegas com horários flexíveis aprovados.*

*..., 13 de junho de 2016 (...)"*.



- 1.4. Consta ainda do processo cópia do pedido de flexibilidade de horário efetuado em 2014 pela trabalhadora, e, ao tempo autorizado.
- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no 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.*
- 2.1.2. 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 (...)”*.

**2.2.** 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 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;*

*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*

*recepção 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. (...);”*

**2.4.** Porque a entidade empregadora dá a entender que existem outros pedidos de flexibilidade já autorizados ao referir nomeadamente: “*(...) informamos que o número de horários fixos possíveis no Serviço de Urgência se encontra totalmente preenchido (...)*”, importará referir 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](http://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 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”.*

- 2.5.** Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como já deferidos, não significa que outros requeridos, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, pois 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.
- 2.6.** Além disso, acresce que a entidade empregadora, tendo em conta que se trata, agora, de um novo pedido de horário flexível da trabalhadora, aquela não deu oportunidade a esta de apresentar apreciação à intenção de recusa nem de se pronunciar sobre a alteração do horário, tendo remetido o processo à CITE no mesmo dia em que comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa, isto é, no dia 22.06.2016, contrariando, neste último caso, o n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho que dispõe: “(...) *não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado (...)*” podendo dar origem à prática de contraordenação nos termos do referido preceito legal se se tratar de contrato individual de trabalho, ou, se se tratar de contrato de trabalho em funções públicas por remissão das alíneas d) e g) do n.º1 do artigo 4.º e do artigo 101.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- 2.7. 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 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos 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.
- 2.8. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento ou mencionar um tratamento eventualmente igualitário entre os/as trabalhadores/as nas mesmas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, ponto 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1., bem como o referido no ponto 2.4, verifica-se que esta não conseguiu demonstrar suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, tendo, nomeadamente, invocado apenas na generalidade número de trabalhadores/as, sem concretizar convenientemente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis no Serviço.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ... 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 Serviço de Urgência.

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 20.07.2016, 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:**

***“Processo n.º 1059/FH/2016***

***A CGTP não se opõe ao conteúdo do parecer mas discorda que do ponto 2.5 conste tudo o que aí se encontra plasmado, considerando que o***



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

***conteúdo desse ponto deve terminar em “ indeferidos” por se entender que o restante só causa confusão nos destinatários”.***