

PARECER N.º 403/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 12.02.

Processo n.º 1263 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.07.2016, por e-mail do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco de Urgência, conforme se transcreve:

“(...) Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de Horário Flexível da enfermeira ..., (...) que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.

Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.

Mais se informa, que até à presente data não obtivemos nenhum pedido de apreciação relativo á intenção de recusa manifestada pelo ... ao pedido de horário flexível.

Cumprimentos, (...)”.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora de 14/07/2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Exmo. Sr.

*Presidente do Conselho de
Administração do ...*

Eu, ..., número mecanográfico (...) com a categoria profissional de Enfermeira Graduada no bloco operatório do serviço de urgência, venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no art.º 56.º e art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, para acompanhamento dos filhos menores, ..., nascido a 12/04/2011 e ..., nascido a 31/05/2013, uma vez que os compromissos profissionais do cônjuge e pai dos menores obriga a deslocações frequentes para outras cidades, por vezes por longos períodos de tempo incluindo a necessidade de trabalho aos fins de semana, tendo o agregado familiar como único apoio o infantário que os menores frequentam cujo horário é das 7:30 as 19:30, como se comprova com os documentos em anexo.

Pretendo assim um horário de trabalho preferencialmente durante a manhã e tarde até as 20h e de segunda a sexta-feira.

Pretendo prolongar o gozo de horário flexível até o menor ... atingir a idade de 12 anos, em 31 de maio de 2025.

Não sendo possível permanecer no serviço atual, gostaria que tivessem em consideração o tempo de experiência em Bloco Operatório de 16 anos, e que possa ser colocada num serviço similar, como por exemplo Unidade de Cirurgia Ambulatória, Bloco de Oftalmologia, Bloco de Otorrino, Bloco Central, ou outro serviço adequado ao horário pretendido.

Pede deferimento

Maia, 13 de julho de 2016

(...)”

1.3. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, ao remeter o pedido para o serviço da requerente, ... da Urgência e Medicina Intensiva, elaborou o seguinte parecer:

“(...) Unidade/Serviço – Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)

Data do documento – 15.07.2016

Remetente – (...)

Destinatário – ... da Urgência e Medicina Intensiva

Assunto - Horário Flexível de Trabalhadora com responsabilidades familiares

..., enfermeira, a exercer funções no Serviço Bloco de Urgência, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento dos seus filhos nascidos a 12/04/2011 e 31/05/2013.

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;

O horário de trabalho pretendido é:

Horário: 35h semanais

Até o filho menor atingir 12 anos (31/05/2025)

Horário: Turno preferencialmente durante a Manhã e tarde até às 20h

Segunda a sexta-feira

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado

trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

*Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (data de entrada no GRH), qual a decisão. **Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.***

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 14-08-2016**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia **26/07/2016**.*

Cumprimentos,

Diretora de Serviço

(...) ”.

1.3.1. O despacho, contendo a intenção de recusa, notificado à trabalhadora por e-mail de 20.07.2016, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Bom dia, Enf.^a ...

Junto se anexa resposta ao pedido de horário flexível.

Cumprimentos

...

Assistente Técnica (...).”

1.3.2. “(...) Assunto: Resposta à exposição da trabalhadora ...

Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

A Sra. Enfermeira ... exerce funções no Bloco Operatório do Serviço de Urgência/Emergência (...) que funciona 24h por dia, 365 dias/ano, sendo os turnos praticados das 08h às 15h30, das 15h às 22h30 e das 22h às 08h30.

No nosso entendimento «a flexibilidade de horário, tal como a lei a define, nas normas das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do art.º (...) do Código do Trabalho, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento de um Bloco de Urgência nem com a atual estrutura de afetação de recursos».

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, qualquer pedido de flexibilidade torna-se impraticável.

Na verdade, a previsão normativa do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais enfermeiros e outros intervindo em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que «o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário» art.º (...)

Isso mesmo resulta da faculdade legal de a entidade empregadora «recusar o pedido com o fundamento em exigências Imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço» o que nos remete para a situação concreta de uma trabalhadora se encontrar integrado na área

profissional de Urgência / Emergência, onde maximamente o trabalho é colegial, de equipa.

Neste domínio há sempre que equacionar os interesses em presença, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da maternidade e o do serviço em concreto, do ... como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

Por outro lado, a Senhora Enf.^a ..., ao pedir horário das 08h às 20h, de segunda a sexta-feira, que não seria mais do que, afinal, um «horário fixo» reportada à situação subjetiva que apresenta e nem constitui um verdadeiro regime de “flexibilidade”.

Acresce que esse horário não coincide com nenhum dos turnos praticados no serviço, deixando horas de cuidados por assegurar (ex. das 20h as 22h), Tal não assegura a necessária continuidade dos cuidados, gera desperdício de horas e interfere com os horários da restante equipa.

Neste contexto, não podem deixar de relevar os aspetos seguintes:

1.º a natureza intrínseca a sua sofisticação de cuidados e a sua componente organizativa, altamente diferenciada na área Cirurgia de Urgência /Emergência

2.º a necessária articulação entre profissionais de saúde e entre enfermeiros, no esquema organizativo de horários (o encurtamento ou a «liberdade» de um entrar e sair segundo as suas opções inviabiliza o cumprimento dos horários dos que o precedem e lhe sucedem na organização das escalas);

3.º a especialidade e diferenciação profissionais dos enfermeiros, como a requerente, em que o atingimento de ‘performances’ de desempenho adequadas às exigências de um Bloco de Urgência/Emergência implica, como se evidencia no n.º 1, vários anos de exercício;

4.º as exigências de tempo mínimo de «integração» de um profissional enfermeiro, que é de um mínimo de 3 meses para anestesia e circulação e pelo menos 6 meses para instrumentação.

5.º Cabe ao Enfermeiro Chefe do Serviço estabelecer as respetivas

escalas de acordo com as normas estabelecidas na legislação específica aplicável aos enfermeiros;

- Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros*
- Os horários de trabalho devem ter como base ou matriz preferencial a seguinte sequência de turnos: Tarde, Manhã, Noite, Descanso e Folga;*
- No Bloco operatório de enfermeiro por turnos é Igual de manhã, tarde, sendo por vezes necessário um acréscimo no turno da manhã.*

6.º Os Enfermeiros Chefes, na elaboração dos horários devem ainda ter em consideração as competências específicas de cada enfermeiro, bem como a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar, os horários de amamentação, a gravidezes, as situações de doença com recomendações do Serviço de Saúde Ocupacional, a idade superior a 50 anos,... etc.

O Serviço a que a Sra. Enf.ª ... pertence é composto por uma equipa de trinta (30) profissionais de enfermagem na área da prestação de cuidados, onde existem já algumas limitações na elaboração do horário.

A conferência indiscriminada de horários em prevalência dos interesses individuais de cada trabalhador interessado teria obviamente consequências nefastas e atingiria seriamente o objetivo da prossecução dos fins assistenciais do ...

O ... tentará, como sempre faz, promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e familiar e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que tal promoção, como é óbvio, deve ser prosseguida à custa da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos e de prevalência dos interesses dos doentes e da atividade assistencial.

Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a uma trabalhadora ao abrigo da proteção da maternidade, só pode ter com ponderação do interesse público

prosseguído, em face do Serviço de ação médica em concreto, se não houver qualquer afetação dos cuidados assistenciais a prestar.

Isso mesmo impõe a prevalência do interesse público sobre o interesse privado, mesmo quando no domínio da proteção da maternidade.

Uma tal decisão sempre tem de ponderar, ainda, o precedente a criar, de eventual preterição dos Interesses assistenciais perante o interesse Individual concreto.

Tentaremos contudo, elaborar o horário com o maior número possível de turnos das 08h às 15h30, sempre salvaguardando as necessidades imperiosas do ... e com o cumprimento das 35h e logo que possível, será ponderada conjuntamente com a Sra Enfermeira Diretora, a transferência para um serviço mais compatível com o horário pretendido.

..., 19 de julho de 2016 (...)"

1.4. *A Trabalhadora, notificada desta intenção de recusa no referido dia 20.07.2016, não apresentou apreciação à intenção de recusa conforme a entidade empregadora informa a CITE.*

1.5. *Consta ainda do processo quadro referente a horários praticados no Serviço da trabalhadora.*

1.6. *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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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.

2.2.2. 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 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 (...)*”.

2.3.1. 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. (...)*”.

2.3.2. 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) (…)”

2.3.3. 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.(…)*”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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”.

2.4.3. 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 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. (...).”

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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.*

(…)”.

2.5. No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente, a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo declarado que é mãe de dois menores de 12 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer as suas funções “(…) *durante a manhã e tarde até às 20 h e de segunda a sexta-feira* (…)", ultrapassando esta amplitude a duração de 2 turnos praticados no serviço, a saber: 08:00h-15:30h e 08:00h -16h, permitindo assim que a entidade empregadora fixe o respetivo horário nos termos legais.

2.6. Relativamente à classificação pela entidade empregadora de que o pedido da trabalhadora configura um horário fixo, convirá salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º 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.

2.7. 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 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/a trabalhador/a 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.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora ponto 1.2 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, pontos 1.3, 1.31 e 1.3.2, afigura-se como não suficientemente demonstrada objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, ao não ficarem concretizados quais os períodos de tempo que, no entender daquela entidade, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.9.** Afigura-se ainda como contraditória a alegação da entidade empregadora ao referir que “(...) *Os horários por turnos são rotativos, devendo verificar-se uma variação regular para todos os enfermeiros (...) (S.N.)*” quando verificamos que existe nos quadros de horário anexos, pelo menos uma trabalhadora a praticar horários apenas da parte da manhã (08:00h-15:30h).

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 de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco 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 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.