

## PARECER N.º 518/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1623 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29/09/2016, do ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral, conforme se transcreve:

*“(...) Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:*

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 30/08/2016;*
- b) Fotocópia da informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de Urgência;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 2/09/2016 e despacho exarado do Conselho de Administração a 7/09/2016;*
- d) Fotocópia do n/ ofício n.º ... de 13/09/2016.*
- e) Fotocópia da resposta da requerente, rececionada a 23/09/2016.*

*(...)”*

1.2. Por requerimento datado de 30/08/2016, recebido pela entidade empregadora nesta data, conforme carimbo registado no próprio pedido, a identificada trabalhadora solicitou a continuação da prática de horário

flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:

*“(...) Exmo.*

*Presidente do Conselho de Administração do ...*

***Solicitação prolongamento de prática de horário flexível nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:***

*Eu, ..., a desempenhar funções de enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ..., n.º mecanográfico (...) encontro-me a praticar horário flexível desde 24/08/2015 com período de 1 ano.*

*Findada esta data venho por este meio solicitar o prolongamento do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares até o meu filho perfazer 12 anos de idade por ter 1 menor sob a minha responsabilidade parental de acordo com o processo n.º ...*

*1- Mãe de menor com 5 anos de idade a frequentar infantário em ... (residência Avós Maternos), a cerca de 56 km do meu local de trabalho, não tendo retaguarda da parte paterna, apenas de avós Maternos que ainda em exercício de funções laborais e por turnos também, conjuntamente com o meu horário flexível (ainda que com alternância de semanas com as outras colegas que também praticam este horário), não me permite organizar a minha dinâmica familiar.*

*2- Pretendo neste sentido poder diariamente levá-lo ao infantário bem como ter horário para o ir buscar diariamente e poder estar presente no seu dia a dia pois considero fundamental para o seu desenvolvimento afetivo, social e emocional do meu filho uma vez que no meu agregado familiar apenas consto eu e o meu filho menor de 5 anos.*

*3- De acordo com a lei da parentalidade o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário. Considera-se trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*4- Infelizmente não tem retaguarda familiar para me ajudar na resolução deste problema, sendo que a única solução será flexibilidade de horário para poder solucionar este problema, daí a minha necessidade de*

*prolongar a flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo da lei da parentalidade.*

*5- Face ao exposto, solicito o prolongamento da flexibilidade de horário.*

*6- Solicito neste sentido o seguinte horário de trabalho com continuação a 25 agosto 2016, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h às 16:30h, sábado de descanso complementar e domingo de descanso semanal.*

*..., 30 de agosto de 2016*

*Sem outro assunto,*

*Atenciosamente*

*(...)*”.

**1.3.** Após despachos de reencaminhamento e pareceres da hierarquia relativamente ao pedido da trabalhadora, exarados na acima referida Nota Informativa, a entidade empregadora deliberou indeferir o pedido daquela com base na informação do Sr. Enfermeiro Chefe do Serviço da trabalhadora, de 07/09/2016, como segue:

*“(...) Face ao pedido de prática de horário flexível nos termos requeridos pela Sra. Enf.<sup>a</sup> ..., informo que:*

*1- O plano de horário do Serviço de Urgência, tendo como fundamentos organizacionais e estratégicos, o apoio de uma (1) das Enfermeiras substitutas do Enf.º Chefe, às atividades de gestão à segunda-feira e à quinta-feira, assim como, a presença de pelo menos uma (1) das Enfermeiras substitutas do Enf.º Chefe ao sábado e ao domingo no turno da manhã (8-16.30 h), atribui às Enfermeiras nomeadas como primeira e segunda substituta do Enf.º Chefe, o horário fixo das 8-16.30 h de segunda-feira a domingo;*

*2- O Sr. Enf.º ..., de acordo com determinação do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, pratica horário fixo das 8-16.30 h de segunda-feira a domingo;*

*3- A prática de mais um horário das 8-16.30 (manhã), implica um predomínio dos turnos da tarde (16-0.30h) e da noite (0-8.30h) nos horários dos/as demais enfermeiros/as da equipa, em detrimento dos*

*turnos da manhã (8-16.30), com frequências de 2 a 3 manhãs por horário, o que configura desproporcionalidade grosseira entre a frequência dos diferentes turnos, na tipologia de horário em roulement. O padrão manifestamente desproporcional entre os três tipos de turno no horário [M (8-16.30 h); T (16-0.30 h) e N (00-8.30 h)], acarreta disfuncionalidades na vida pessoal e familiar dos profissionais, sendo, por essa via, gerador de insatisfação profissional;*

*4- A isenção da prática de horário de trabalho ao sábado e ao domingo, inviabiliza o gozo equitativo de descansos complementares (DC) e descansos semanais (DS) ao sábado e ao domingo por todos/as os/as enfermeiros/as da equipa;*

*5- O reduzido número de turnos de M (8-16.30 h) de segunda-feira a sexta-feira, tem implicações no processo de avaliação de desempenho SIADAP dos enfermeiros, em particular, na concretização dos momentos de avaliação, dado o Enf.º Chefe (1º avaliador), cumprir o horário de trabalho no turno da M (8-16.30 h) de segunda-feira a sexta-feira;*

*6-À data atual, para além da Sra. Enf.ª ..., existem mais três (3) Enfermeiras a usufruir de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos da lei da Parentalidade, Sra. Enf.ª ..., Sra. enf.ª. ... e Sra. enf.ª. ... Acresce referir que o Sr. Enf.º Luís Espírito Santo manifestou-me, à data atual, a intenção de também requerer a prática de horário flexível;*

*7- As Sras. Enf.ªs, ..., ..., ... e ... já usufruem do horário flexível em regime de rotatividade entre si, por horário, cumprindo horário aos fins de semana conforme despachos do Conselho de Administração à data das respetivas requisições;*

*Em conformidade com os pressupostos acima descritos, digo:*

*1- Os colaboradores devem usufruir dos direitos consagrados em Lei;*

*2- O usufruto desses direitos não devem condicionar e/ou comprometer a igualdade no trabalho e no emprego dos demais profissionais que integram a equipa;*

*3- A exequibilidade do horário requerido pela Sra. enf.ª ... compromete a*

*planificação do horário de trabalho no respeito pelos objetivos estratégicos do serviço, pela equidade de processos, justiça e igualdade de oportunidades;*

*4- Considerando a inevitabilidade, por determinismo legal, da concessão da prática do horário requerido pela Sra. Enf.<sup>a</sup> ... e, por forma a minimizar os efeitos adversos, vertidos no ponto anterior, propõe-se que:*

*4.1- Não seja atribuída a isenção de horário de trabalho ao sábado e ao domingo;*

*4.2- Os direitos eventuais ora atribuídos à Sra. enf.<sup>a</sup> proponente, sejam partilhados em regime de rotatividade por horário, com as/os demais Enfermeiras/os que igualmente requereram (ou venham a requerer) e têm em vigor a prática de horário flexível, conforme descrito nos pontos 6 e 7;*

*Face ao exposto pergunto:*

*1- Perante a constatação dos vários pedidos atuais para a prática de horário flexível no Serviço de Urgência e, na possibilidade, de poderem acontecer ainda outros pedidos (conforme previsto no ponto 6), os/as Enfermeiros/as residuais terão condições físicas e mentais para cumprirem exclusivamente turnos de trabalho de tarde (16-0.30h) e de noite (00-8.30h)? Perante este cenário, como garantir a igualdade no trabalho e no emprego a todos os profissionais?*

*Com total disponibilidade para prestar os esclarecimentos julgados por convenientes, sou, atenciosamente,*

*(...)*”.

- 1.4.** A trabalhadora, notificada em 19.09.2016 desta intenção de recusa, conforme assinatura em Protocolo do ..., veio apresentar a apreciação no dia 23.09.2016, conforme carimbo do Serviço, reafirmando o pedido e acrescentando o seguinte:

*“(...) Eu, ..., a exercer funções de Enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ..., N.º mecanográfico (...), encontro-me a praticar horário flexível desde 24/08/2015 com período de 1 ano. No dia 30/08/2016 envie um requerimento ao C.A. do ... Para requerer o prolongamento do horário*

*flexível do qual já me encontro a usufruir tendo o seu término tido efeito a 24/08/2016, o qual foi indeferido, nos termos propostos.*

*Neste sentido venho por este meio requerer novamente o prolongamento do horário flexível, ao abrigo da Lei da Parentalidade de trabalhador com responsabilidades familiares até o meu filho perfazer 12 anos de idade, por ter 1 menor sob a minha responsabilidade parental de acordo com o processo n.º (...)*

*7 — Tendo em conta que existem outros colegas a usufruírem deste direito proponho-me a partilhar o mesmo em regime de rotatividade com os colegas como se tem verificado até a data desde que usufruo de horário flexível, ao abrigo da Lei da Parentalidade.*

*..., 23 de setembro de 2016*

*Sem outro assunto,*

*Atenciosamente*

*(...)"*.

- 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 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.*

**2.2.1.** 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 (...)"*.

**2.3.** 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 (…)*”.

**2.3.1.** 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.*

*5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira. (...)*”.

### 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 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 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.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de

deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** Conforme consta do processo e porque existem pelo menos 3 trabalhadoras a praticar horário flexível, importará sublinhar 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”.*

- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que 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, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido no ponto 2.6, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, não concretizando igualmente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis, que não menciona.
- 2.9.** Convirá ainda sublinhar-se, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos, 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.

### 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 Urgência Geral do ...

3.1.2. Recomendar que o ... 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, facilitando à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26/10/2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE**

**QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, E, A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP):**

*“A CGTP aprova o parecer mas vota contra a inclusão da totalidade do conteúdo do ponto 2.9 considerando que o mesmo deve terminar em “indeferidos” por considerar que no restante só trás “confusão” nos destinatários”.*