

PARECER N.º 602/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 1811 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.10.2016, 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 Serviço de Traumatologia, conforme se transcreve:

“(...) Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de Horário Flexível da trabalhadora ..., (...) a exercer funções no Serviço de Serviço de Traumatologia, 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. Cumprimentos, (...)”.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 11/10/2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

“(...) ..., n.º (...), com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Traumatologia, venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao

abrigo do disposto no art.º 56 da lei n.º 7/2009 de 12/02 para acompanhamento do meu filho com 3 anos, por motivo de não ter possibilidades de conjugar o meu horário de trabalho, com o do meu filho, e não ter suporte familiar, para me ajudar.

O horário compatível seria de Segunda a Sexta 8h-18h.

Pede deferimento,

(...)"

- 1.3.** A trabalhadora foi notificada pela entidade empregadora mediante email de 20.10.2016, como se reproduz:

"(...) Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex. que, o pedido de horário flexível para a assistência a filho menor, mereceu o seguinte despacho:

Enf.º Chefe - "O Serviço tem, neste momento, 4 colegas com horário diurno (estando duas delas a exercer a especialidade de Reabilitação: Manhãs e Tardes); está uma outra colega no gozo da licença de aleitação que se prolongará no tempo (não faz, por isso, Noites); Outra Enf.ª. está a faltar por gravidez de risco e só deverá regressar à atividade daqui a um ano, mais ou menos; Três Enf.ºs estão a gozar a licença de parentalidade que se prolongará mais algum tempo; Há, naturalmente, férias: Preveem-se (de acordo com informação das próprias) para o próximo ano, pelo menos, duas gravidezes planeadas. Este é o cenário que me impede de aceitar/aprovar/autorizar(?) a atribuição de mais um horário especial/flexível como é pretensão da requerente;

Não é viável; é uma situação de "comprovada" incompatibilidade com o meu dever de conferir Segurança e Qualidade aos doentes (36, sendo que a maior parte são idosas com muitas necessidades e elevado grau de dependência) e aos profissionais (de facto, em número menor do que as imperiosas exigências do Serviço reclamam). Porque considero a trabalhadora requerente indispensável, só poderia, em consciência, deferir o pedido se fosse substituída por um/uma profissional sem

constrangimentos de índole variado. Informo que a colega manifesta disponibilidade para exercer a especialidade de Reabilitação, para a qual está habilitada, em qualquer serviço da Hospital, pelo que se abrirá aqui uma “janela de oportunidade” para uma, eventual, permuta e/ou substituição”.

Enf.º Supervisor — *“Informo que concordo com a informação e fundamentação dada pelo Enf.º Chefe do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Serviço de Traumatologia nem na UAG de Cirurgia.”*

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.ª apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.

Cumprimentos, (...)”.

1.4. A Trabalhadora, notificada desta intenção de recusa no referido dia 20.11.2016, apresentou em 24.11.2016, a seguinte apreciação:

“(…) ..., n.º (...) com a categoria de Enfermeira, no Serviço de Traumatologia, notificada da resposta de indeferimento da realizado pedido de horário flexível efetuado nos termos do disposto no art.º 56, da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, vem, nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do referido diploma, expor o seguinte:

- 1. A requerente foi mãe a 11-06-2013, tendo o seu filho, atualmente, 3 anos de idade.*
- 2. No dia 11-10-2016, a requerente apresentou o pedido de horário flexível com fundamento em responsabilidades familiares que tem perante o seu filho.*
- 3. Pedido esse que se consubstancia em trabalhar entre as 8h00 e as 18h00 somente em dias úteis.*
- 4. Com o pedido entregou os documentos exigidos, a saber, horário escolar do filho, declaração da junta de freguesia com a composição do*

agregado familiar, a declaração da entidade empregadora quanto ao horário praticado pelo seu cônjuge e a fotocópia do cartão de cidadão do seu filho.

5. Conforme resulta da referida documentação, a requerente partilha comunhão de mesa e de habitação com o seu filho e o seu cônjuge.

6. O período escolar do seu filho inicia às 7h30 e termina às 18h30 conforme resulta do horário escolar entregue.

7. O seu cônjuge exerce a sua atividade profissional na área geográfica do distrito do ..., nomeadamente ..., ..., ... e ..., tendo, porém, no âmbito das suas funções a necessidade de se deslocar com regularidade para distritos e concelhos mais distantes do seu local de residência.

8. Acresce o facto de que o seu cônjuge se encontra no regime de isenção de horário ao abrigo do disposto no art.º 219, alínea a) da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, isto é, o seu cônjuge não está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho pré-estabelecidos pela entidade empregadora.

9. Tudo isto resulta da declaração da entidade empregadora entregue com o pedido da requerente.

10. Define a doutrina que “um trabalhador isento de horário não ganha, antes, perde autodisponibilidade: é que o horário que baliza a situação de heterodisponibilidade do trabalhador, o qual sabe que, fora desse horário, não terá de se sujeitar ao poder diretivo do empregador e prestar-lhe a correspondente atividade laboral ora, são essas balizas protetoras que vêm a ser removidas aquando da isenção de horário de trabalho” — Cfr. João Leal Amado, Contrato de Trabalho, pág.267, Coimbra Editora 2009.

11. A isenção de horário trata-se de uma ferramenta de flexibilidade temporal oferecida ao empregador que, por sua vez, compensa o trabalhador através da retribuição.

12. Em termos práticos, tal significa que o seu cônjuge tem a sua disponibilidade para prestar assistência familiar ao seu filho

absolutamente condicionada, pois tanto pode estar a trabalhar das 09h00 às 18h00, como pode trabalhar das 08h00 às 22h00, quer em dias úteis, quer ao sábado.

13. Quer a requerente, quer o seu cônjuge não dispõem de suporte familiar que os auxilie no acompanhamento do seu filho, sendo a assistência da requerente imprescindível e inadiável.

Sucedo que,

14. O pedido da aqui requerente foi indeferido com o fundamento de que o serviço onde a requerente se encontra está numa situação de “comprovada incompatibilidade com o meu dever de conferir Segurança e Qualidade aos doentes (36 sendo que a maior parte são idosas com muitas necessidade e elevado grau de dependência) e aos profissionais (de facto, em número menor do que os exigências do Serviço reclamam).”.

15. Incompatibilidade que se verifica com o facto de terem 4 colegas a exercerem o horário diurno, 1 colega a faltar por gravidez de risco, 3 colegas a gozarem da licença da parentalidade, férias e duas gravidezes planeadas para o próximo ano.

Ora,

16. Tal argumento não é de todo viável.

17. Ainda que existam 4 colegas a exercer o horário diurno e 1 colega a faltar por gravidez de risco, não é aceitável o indeferimento total com justificação em 3 colegas que usufruem da licença da parentalidade, pois esta é limitada no tempo e, na incerteza da duração da mesma, apontar-se-ia o período máximo como baliza.

18. Assim como não é aceitável que se justifique um indeferimento em duas gravidezes que ainda não foram concretizadas e nem sequer se sabe se o vão ser.

19. Trata-se de um acontecimento futuro mas incerto.

Acresce,

20. O ... divide-se em duas UAG - cirurgia e medicina - sendo certo que

a requerente se encontra na UAG de Cirurgia.

21. Partindo do pressuposto de que é incompatível o horário flexível da requerente na UAG de Cirurgia, será exigível a colocação da requerente na UAG de Medicina.

22. Mais ainda com o facto de que a requerente tem a especialidade de Reabilitação, tendo mais hipóteses de colocação noutros serviços do ...
Posto isto,

23. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

24. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º n.º1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à 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.

25. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º — horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares — estabelece que 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 flexível.

26. 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

27. No caso em apreço não se verificam imperiosas exigências que fundamentem o indeferimento, pois a recusa fundamenta-se em factos vagos, incompletos e incertos.

28. E perante um princípio fundamental como o que está em causa,

compete sim ao ... a autorização da prática do horário flexível, organizando os horários de todo o serviço para que a requerente possa exercer o seu direito, não afetando, porém, outros direitos exercidos por colegas.

29. Tal resulta precisamente do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que “perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”.

30. Assim como de variados pareceres proferidos pela CITE que aqui se indicam 84/CITE/2009, 64/CITE/2012, 3/CITL/2013, 125/CITE/2013 e 182/CITE/2013.

Termos em que requer que o pedido efetuado para exercer horário flexível seja procedente.

A requerente

Porto, 24 de outubro de 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 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”.*

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. Porque a entidade empregadora refere a existência de pelos menos 4 trabalhadores/as “(…) *com horário diurno (…)*” já autorizados, 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, 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» (…)*”.

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 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.

- 2.7.** 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 2.5, verifica-se que a entidade empregadora não apresenta razões 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 que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, ao não concretizar os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.8.** 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 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 Traumatologia.

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO O REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO E A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) DECLARAÇÃO, COMO QUE SE TRANSCREVEM:

DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP):

“A CGTP aprova mas discorda da redação do ponto 2.8. do parecer por o restante conteúdo poder gerar confusão nos destinatários”

DECLARAÇÃO DE VOTO DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS:

A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código de Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente. “