

PARECER N.º 680/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 2039 – FH/2016

I – OBJETO

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

*“(...) Assunto: **Pedido de parecer quanto 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 2016/11/17, remeter o processo à CITE.

Neste contexto, solicitamos a V. Exa, se digne emitir 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. A trabalhadora, em 21.10.2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, apresentou o pedido de horário em regime de flexibilidade, com o seguinte teor:

"(...) ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina ... dos ... com o n.º (...) residente (...) vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente é mãe de (...) e de (...)*
- 2. Os identificados filhos integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa. (Doc.1)*
- 3. O seu filho, (...), frequenta (...) conforme declaração anexa. (Doc.2)*
- 4. Por sua vez, a sua filha ... frequenta a Creche denominada "... " em ..., concelho de ... (cfr. declaração que se junta para os devidos efeitos legais como Doc. 3).*
- 5. Ambos os estabelecimentos de ensino pré-escolar supra referidos têm um horário e funcionamento relativamente limitado (cfr. Docs. 2 e 3).*
- 6. Acontece que, de momento, não há qualquer instituição próxima da sua residência da ora Requerente que tenha vaga/capacidade para o mesmo efeito.*
- 7. E como se não bastasse, o marido da Requerente/progenitor dos filhos, também enfermeiro de profissão, encontra-se, atualmente, a trabalhar nas Residências ..., praticando um horário de trabalho por turnos, não se encontrando, por isso, em situação de horário parcial nem com flexibilidade de horário - conforme declaração anexa (cfr. Doc. 4 que aqui se junta).*
- 8. Assim, estando os referidos menores maioritariamente dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário, compreendido exclusivamente entre as 8h00m e as 16h00m dos dias úteis e, portanto, que não se realize em regime de turnos.*

9. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário ora solicitado se realize imediatamente após os 30 (dias) subsequentes à entrega do presente requerimento e até ao seu filho menor completar os 12 anos de idade.

Junta: a) Declaração a que se refere o i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho - (Doc. 1);

b) Declarações dos estabelecimentos escolares dos filhos (Docs. 2 e 3);

c) Declaração da entidade patronal do marido/progenitor do menor, na qual consta o horário de trabalho do referido cônjuge (Doc.4);

..., 21 de outubro de 2016.

A Requerente

(...)"

1.3. Neste requerimento consta, de forma manuscrita, pela entidade empregadora, encaminhamento do pedido, em 27.10.2016: "(...) Ao CA para autorizar nos termos do parecer da CITE impresso no verso (...) dadas as impossibilidades do Serviço e do (...) deferirem noutra sentido."

1.3.1. *E (...) 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 647 Enfermeiros em regime de horário fixo e, em média, 300 horários de amamentação, totalizando 35,54% 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: SUA 22, SUB 14, BO A 16, BO B 7, SMI A 10, SMI B 4, UCPA 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 1695, 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.

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”.

Se ocorrerem ulteriores desenvolvimentos, serão enviados à CITE todos os horários de Enf.ºs do ... com evidências específicas mas idênticas, demonstrativos da impossibilidade mencionada. 27.10.2016”.

1.3.2. Consta ainda do processo cópia de um parecer, de 25.10.2016, da Sra Enfermeira Chefe, dirigido ao atrás referido Sr. Enfermeiro Diretor, presumindo-se aquela ser superior hierárquica da trabalhadora:

“(...) DATA 25/10/2016

ASSUNTO: Parecer sobre Alteração de Horário da Enf.ª ... Simulação de Horário

..., Enfermeira Chefe do serviço de Medicina interna ..., vem por este meio, e de acordo com o solicitado por V. Exas, informar que:

A equipa de enfermagem do serviço de Medicina Interna ... é constituída por 25 enfermeiros, dos quais 1 está alocado à C. Externa, mais a Enf.a Chefe.

Desses 25 elementos, 11 têm autorização para flexibilidade de horário por:

A Enf.a ... está alocada à C. Externa, cumprindo horário das 8h30 às 16h30 de segunda a sexta feira;

As Enf.ªs ..., ..., ... e ... encontram-se com redução de horário, por licença de amamentação.

A enf.ª ..., já tem autorização para isenção de períodos noturnos após terminus de licença de amamentação (ao abrigo de acompanhamento de filhos menores) que termina dia 14 de novembro de 2026. Só faz manhãs.

A autorização da Enf.a ... para isenção de períodos noturnos, fazendo só manhãs para acompanhamento de filho menor, a iniciar após terminus de licença de amamentação, termina dia 29 de janeiro de 2027.

A Enf.a ... tem autorização de flexibilidade de horário até 20 de maio de 2019, faz manhãs de segunda a sexta feira.

Foi concedida isenção de períodos noturnos por idade às Enf.ªs ... (faz manhãs e tardes de segunda a domingo) e à Enf.a ... (faz só manhãs de segunda a domingo).

A Enf.a .. tem isenção de períodos noturnos, por invalidez de cônjuge (faz manhãs e tardes de segunda a domingo).

A Enf.a ... tem incapacidade física atestada, tendo serviços melhorados, pelo que faz só manhãs incluindo alguns fins de semana.

A Enf.a ... faz só manhãs, uma vez que é Enf.a - Esp. de reabilitação, presta os cuidados de enf.ª. de reabilitação e dá apoio à Enf.a chefe na gestão.

A enf.ª ... entregou nos recursos humanos dia 11 de outubro requerimento também para isenção de períodos noturnos com folga fixa à terça feira para acompanhamento de filho menor e deficiente (aguarda decisão)

A simulação do horário que apresentamos (anexo), teve em conta a dispensa de 5 enf.ºs para o gozo de férias (20%), as alterações de horários solicitadas e autorizadas, e ainda a proposta de horário da Sr.a Enf.a ..., os números normais de enfermeiros por turno (2 de noite, 3 de tarde, 1 de T2-12-20, 6 de manhã de sábado e domingo, 7 de manhã durante a semana, não incluindo o enfermeiro de reabilitação. Não tivemos em consideração a possibilidade de ocorrência de atestados médicos ou outras ausências imprevistas. A taxa média de absentismo na equipa de enfermagem de janeiro a agosto de 2016 é de 15%. Também informamos que ontem 24 de outubro a Enf.ª ... rescindiu contrato de funções públicas.

Analisando a simulação verificamos que ficam 11 noites por assegurar, uma vez que tivemos em conta o princípio de normal ser um turno de Noite por semana, verificamos que a maioria dos enfermeiros tem escaladas 5 noites nas 4 semanas, Ficam também por atribuir 8 tardes, no entanto a 1 enfermeiro é atribuído 9 tardes e a um 8, sendo a grande maioria escalada com 7 tardes. Fica ainda por atribuir uma (1) manhã de sábado e três (3) manhã de domingo. Não são atribuídos dez/10) horários das 12-20.

Com esta simulação conseguimos atribuir pelo menos um sábado e um domingo a cada enfermeiro que faz roulement, mas sempre com um numero mínimo escalados no turno da manhã. O facto de muito raramente conseguirmos atribuir um fim de semana de folga completo a todos os elementos da equipa que fazem turnos não nos parece muito justo, uma vez que também têm necessidades de convívio sócio familiar.

Perante o exposto, não nos parece viável neste serviço a autorização para a prática do horário proposto pela Sra.- Enf.a ...

Com os melhores cumprimentos

A Enf.a Chefe

(...)"

(...)"

1.4. A trabalhadora, notificada da intenção de recusa mediante carta de dia 07.11.2016, vem apreciar, entrada em 11.11.2016, os motivos como se reproduz:

“(...) ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Hematologia dos ..., com o n.º mecanográfico (...) tendo sido notificada da intenção de indeferimento parcial do pedido de horário flexível por si apresentado vem, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 57.º do C.T., dizer o seguinte:

1.º

A Requerente solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe fosse permitido exercer o direito à flexibilidade de horário,

2.º

Tendo, por ofício datado de 07.11.2016, sido notificada da deliberação de indeferimento parcial desse mesmo pedido, porquanto o mesmo foi “Autorizado nos termos do parecer da CITE”.

3.º

*Funda-se a dita intenção, se bem se percebe, no parecer do Enf.º Diretor que, em suma, considera que “O Serviço não tem condições para se manter assegurado nos termos do solicitado.”, designadamente em regime de horário fixo de segunda a sexta feira das **8 horas às 16 horas**,
Ora,*

4.º

Decorre do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “[o] empregador apenas pode recusar o pedido [de flexibilidade de horário] com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”,

5.º

No entanto, estes fundamentos de recusa, a existirem, têm de ser devidamente concretizados,

6.º

Nada do que é, laconicamente, dito demonstra, de forma inequívoca e objetiva, que o que é requerido põe em causa o funcionamento do serviço ou que é impossível substituir a Requerente,

7.º

Pelo que a conclusão a tirar, face a essa inexistente demonstração, é que não se verifica nenhum dos pressupostos legais que permitem a recusa da flexibilidade de horário.

8.º

Note-se que a Requerente, enquanto mãe, tem direito à flexibilidade de horário nos termos previstos no Código do Trabalho,

9.º

Sendo que para restringir ou coartar esse direito, há que preencher os aludidos e apertados pressupostos legais.

10.º

Exige-se, pois, muito mais, do que uma vaga e abstrata referência à impossibilidade de concessão do horário.

11.º

O horário petitionado pela Requerente deve, pois, ser deferido nos exatos termos em que foi requerido,

12.º

E, caso assim não se entenda, deve o processo ser remetido à CITE, para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

Termos em que,

À míngua de fundamentos para a recusa, deve o requerimento apresentado ser deferido, nos seus exatos termos, ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE, para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

..., 11 de novembro de 2016.

E.P.D.

A Requerente

(...)"

- 1.4.** 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 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 (reformulação), 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. 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, invocado pela trabalhadora, 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 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 (até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.4.4. 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. (...)*”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...).”

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, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. Relativamente ao período de descanso diário, convirá referir que tem sido doutrina unânime da CITE considerar que no âmbito da flexibilidade de

horário, este pode ter a duração de 30 minutos, tal como ensina o Parecer n.º 15/CITE/2010.

2.7. Porque a entidade empregadora refere a existência de 11 enfermeiros/as que “(...) têm autorização para flexibilidade de horário (...)”, 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*», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário”, sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.

2.8. 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.

- 2.9.** Nestas circunstâncias, 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, tendo em conta o teor do pedido e da apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.3 do presente parecer, da recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, 1.3.1 e 1.3.2 bem como o referido no ponto 2.7, por não ter concretizado os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face 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, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina ...

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 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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:

“A CGTP aprova o o parecer mas considera que não deve ser incluído no mesmo o conteúdo do ponto 2.7 do por gerar confusão nos destinatários e inviabilizar até a concessão do horário e assim a violação do princípio da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal.”.

COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“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 de certos limites diários do seu período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de 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 do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em 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.