

## PARECER N.º 205/CITE/2017

**Assunto:** Processo n.º 511/FH/2017 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28/03/2017, por carta registada com aviso de receção, do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta recebida pela entidade empregadora em 27.02.2017, conforme registo no documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*" (...) ..., enfermeira, com o n.º mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ... (...), desde Agosto de 1997, venho por este meio solicitar autorização de trabalho em regime flexível, nos termos do artigo 56.º (Diário da República, 1.ª série - n.º 30 – 12 fevereiro 2009), por motivo de acompanhamento de filha menor de 12 anos.*

*Solicito alteração de horário de trabalho para realização de turnos Manhã e /ou Tarde (8h00/20h30min), de segunda a sexta feira exceto feriados, com início a partir de 1/04/2017, até descendente completar 12 anos.*

*Junto anexo fotocópia da declaração de Nascimento da filha menor, declaração de agregado familiar e declaração da entidade empregadora do outro progenitor que atesta ausência do país por motivos de trabalho, por temporadas longas.*

*(...)*”

- 1.3. Após os respetivos despachos de encaminhamento do pedido, no dia 17.03.2017, em anexo ao e-mail desta data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, como a seguir se transcreve:

*“(...) Assunto: **Exposição da trabalhadora ..., Enfermeira ... - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares***

*Em cumprimento do n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.ª Enf.ª ..., a decisão de recusa, acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.*

***Pedido:** a trabalhadora, **Enfermeira da ... do ...**, vem requerer «a prestação de trabalho nos turnos da manhã (08:00/20:30 horas de segunda a sexta feira exceto feriados, com início a partir de 1 de abril de 2017, até a descendente completar 12 anos » nos apontados termos legais.*

*Para tanto invoca, nos termos legais, ser mãe de uma criança menor de doze anos e anexa declaração da entidade empregadora do outro progenitor que atesta ausência do país por motivos de trabalho, por longas temporadas.*

***Fundamentos da intenção de recusa de atribuição de horário flexível no contexto da ... / ... do ..., .***

*A Lei do trabalho enuncia dois fundamentos possíveis, ao abrigo dos quais a entidade empregadora pode, em «diálogo» com o(a) trabalhador(a) Requerente, consubstanciar a sua intenção de recusa, a qual, a não ser atendida pela trabalhadora, defere o poder de decidir*

para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a qual estabelece administrativamente a decisão a tomar, apenas sindicável pelos Tribunais.

Esses dois fundamentos legais são: **1º Exigências imperiosas do funcionamento do serviço** (da empresa, na linguagem do Código do Trabalho); **2º Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.**

Informa-se que a entidade empregadora segundo o ponto 2 do art.º 57 do Código de Trabalho pode recusar o pedido, com fundamento em **“Exigências imperiosas do funcionamento do serviço (.../ ... / ...)** e/ou **Impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.**

O ..., pretende assim, sensibilizar, opondo à trabalhadora requerente, os factos objetivos que entende consubstanciarem qualquer daqueles dois fundamentos, tanto a existência de exigências imperiosas de funcionamento da ..., , como a presente impossibilidade de substituir a trabalhadora, no contexto de suprir ou colmatar a afetação do horário que resultaria da concessão do horário flexível (nas horas que deixaria a descoberto com o horário que pretende, um horário diurno de segunda a sexta entre as 8h00 e as 20.30h).

I

Informo que quanto ao 1º fundamento de exigências imperiosas do funcionamento da ..., como qualquer serviço de internamento do Departamento de ... do ... funciona 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.

Respeitando o ponto 2 do art.º 56.º do Código de Trabalho, “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”, afirma-se que nos serviços de Internamento do

*Departamento de ..., onde está incluída a ... de ..., o tipo de horário proposto é incompatível com a atividade assistencial que se desenvolve em três turnos: manhã (8h-14h30m); tarde (14h-20h30m) e Noite (20h-8h30m).*

*Informa-se também que, a lotação ... de ... é de 14 camas.*

*A atividade assistencial é assegurada diariamente por:*

- *Três enfermeiros no turno da manhã;*
- *Três enfermeiros no turno da tarde;*
- *Dois enfermeiros no turno da noite.*

*Os recursos humanos de enfermagem existentes praticam um regime de trabalho de 35h semanais (5 Enf.) e 40h semanais (9 Enf.), que garantem a continuidade de cuidados, substituindo-se entre si, nos diferentes turnos, respeitando o horário praticado no ..., em não período de férias.*

*Lembro que a requerente teve conhecimento, aquando do início da sua relação com a entidade hospitalar que, a prestação de trabalho noturno e aos fins-de-semana constitui uma natureza intrínseca da atividade hospitalar que a todos se impõe, com as consequências de esta oneração ser repartida com equidade entre todos.*

*Relembramos que devemos respeitar a legislação para a totalidade dos profissionais e não só para quem solicita horário flexível, para cumprir os seguintes pressupostos:*

*. 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" ...;*

*." 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" ...;*

*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"...*

*A atribuição de um horário flexível numa equipa de 14 profissionais, onde existe:*

- 1 Enfermeiro de baixa clínica desde Maio de 2016 ;*
- 2 Enfermeiras com trabalho noturno reduzido, uma por filhos menores e outra por doença;*
- 4 Enfermeiros mobilizados para reforço da equipa de apoio à urgência e acréscimo de camas de foro neurocirúrgico;*
- 10 Enfermeiros em idade fértil;*

*Nesta equipa existem profissionais que também têm legitimidade para solicitar idêntico pedido, colocando em causa o Serviço Público ou seja a atividade assistencial diferenciada aos utentes internados na ... do ....*

*A flexibilidade de horário, tal como a lei a define não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de enfermeiros, por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, no ... e em todos os serviços de internamento.*

*Assim, no domínio subjetivo dos profissionais operando em setores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.*

*Acrescenta-se que, respeitando o direito à igualdade e não discriminação, onde se refere que o "trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão ...", para respeitar este princípio o horário é elaborado mensalmente, distribuindo os turnos, com respeito pela legalidade exigida, em folgas semanais, fim-*

*de-semana, trabalho noturno, conciliando os interesses institucionais, as necessidades do serviço em assegurar os turnos e a igualdade de oportunidades e tratamento para a totalidade dos profissionais, **havendo disponibilidade em conciliar mensalmente o horário de trabalho com os interesses familiares, distribuídos pelos diferentes turnos.***

*Reforça-se que, os restantes profissionais ao trabalhar mais turnos noturnos e fins- de-semana para beneficiar a requerente, acresce maior desgaste físico e psíquico e penaliza a vida familiar de cada um, **havendo discriminação nítida nos direitos dos restantes profissionais.***

*Saliento, que a requerente como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é indiferente, pelo contrário, tem uma intensa consciência destes factos, que os doentes são o móbil e o centro da atividade dos enfermeiros, verdadeiro centro em torno do qual gravitam, acessória e secundariamente todos os demais interesses e direitos.*

*Assim, o primeiro fundamento é aquele segundo o qual estão em causa valores mais relevantes — como é o **direito constitucional à saúde** — o que não pode deixar de influenciar, decisivamente, a ponderação quanto às exigências de funcionamento, no segmento da legalidade de organização de horários e de gestão de recursos humanos e ainda de possibilidade ou impossibilidade de substituir, na função em concreto a que se acha adstrita a Senhora Enfermeira requerente, quanto ao horário flexível requerido.*

*Em síntese, neste particular, o direito à saúde dos doentes, no estado em que se encontra a ... deve prevalecer e, em consequência, ser desatendida a pretensão de um horário flexível.*

II

*Focando o 2º fundamento relativo a exigências imperiosas do funcionamento da ... de .../ ... no que concerne à gestão de recursos humanos e à virtualidade de substituição da Senhora Enf.a requerente.*

*Assim, quanto à pretensão da Requerente Senhora Enf.a ..., temos que o*

*deferimento do seu pedido implicaria a preterição da observância dos deveres de boa gestão de recursos humanos, e a preterição dos interesses (de saúde) dos doentes e da atividade assistencial, pelas ilegalidades que implicaria, à custa da organização dos horários dos seus colegas enfermeiros da .../ Serviço.*

*Entendemos, com base nas normas aplicáveis, que a atribuição de um concreto horário flexível a um trabalhador só pode ter lugar com a prévia ponderação do interesse público, o qual deve prevalecer, incluindo a assistência em saúde, em face do Serviço de atividade assistencial em concreto e, a real necessidade da requerente, isso mesmo impõe a prevalência do interesse público assistencial, de saúde dos doentes, sobre o interesse privado.*

*A Sr.a Enf.a, ... encontra-se num serviço por escalas/turnos e solicita um horário entre as 8 horas e as 20h30 de segunda a sexta-feira (com exclusão de feriados e do trabalho noturno), o que, à partida, não é compatível com a jornada de trabalho em vigor na ... onde está colocada e para o qual tem competência.*

*Informa-se que a Sra. Enf., ... a não efetuar turnos diurnos de fim de semana e turnos noturnos de 2ª feira a domingo, **ficam por assegurar 44.5 horas, correspondente a turnos de sábado e domingo (manhã e/ou tarde) e turnos de noite correspondentes a 100 horas (anexo exemplo de horário).***

*Alerta-se da ilegalidade a nível da elaboração de horários porque para assegurar a totalidade da atividade noturna, cada profissional terá que efetuar mais noites por semana, para assegurar os turnos de ausência da requerente, assim como as ausências legais dos restantes funcionários, como o direito às férias, e a previsão de ausência por doença ou gravidez de risco.*

### **O CONFRONTO RELATIVO**

*O caso concreto e o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais enfermeiros.*



*Quando é atribuído um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e no caso em concreto, também diurno aos sábados e domingos, a qualquer profissional onde existem ausências prolongadas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa com o trabalho noturno e de fim-de-semana, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas e entrando no domínio da ilicitude.*

*Esta sobrecarga ultrapassados os limites legais aceitáveis, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.*

*Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe que referem: "a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve de conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:*

- Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*
- Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- Promover a Cultura Organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

*Definindo que, o trabalho por turnos, é de qualquer modo de organização de trabalho em equipa, em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho num determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas podendo compreender, dois ou três períodos de trabalho distintos praticados em jornada contínua e a metodologia a usar deve obedecer aos seguintes condicionalismos:*

- 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***

*- Através da articulação entre o respetivo Enfermeiro Chefe, a elaboração dos horários deve ainda ter em consideração a existência de enfermeiros que integram o mesmo agregado familiar.*

*Mais se reflete que, sobre a possibilidade de mobilidade para Serviços de trabalho diurno não há no Departamento essa possibilidade, porque existem nos restantes serviços 16 **horários diurnos**, correspondentes a horários flexíveis autorizados e amamentação.*

*Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da atividade hospitalar - os doentes e os profissionais nos interesses mais relevantes.*

### III

#### ***Outras situações “colisão” de direitos a ponderar***

*Sublinhe-se que os Serviços do ..., tem de dar prevalência legal,*

*- Às situações das enfermeiras que se encontram em situação de amamentação, com redução correspondente de horário e não realização de trabalho noturno;*

*- Às incapacidades resultantes de doença;*

*- Às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário noturno, não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos.*

*Todas estas situações não são casos que representem colisão de direitos com o direito a horário flexível como o aqui em análise, mas casos de prevalência legal de direitos sobre a atribuição ou não de horários flexíveis.*

*Tais situações são enfrentadas e geridas pelos dirigentes intermédios, ao*

*lado de casos de ausência por licenças de maternidade, por gravidez de risco, por doença, que são imprevisíveis, e não podem obviamente deixar de ser atendidas, condicionando o nível de recursos humanos a gerir e a afetar às necessidades do serviço.*

*Tudo isto se conjuga ainda com a necessidade de cumprir os limites legais de organização de horários, sendo que não se deve atribuir a cada profissional mais do 1 ou 2 noites de trabalho por semana, dada a imposição legal, associada à Harmonização do cumprimento dos horários com a vida familiar e social dos trabalhadores.*

*Tudo para que a Senhora Enf.a possa analisar, pedindo os esclarecimentos que entenda por convenientes, a equação em confronto, entre os direitos, de todos quantos estão afetos ao Serviço em conjunto, perante a natureza, a complexidade, a importância e a dimensão dos cuidados assistenciais prestados aos doentes e os direitos destes, o que constitui a primordial atribuição do Centro Hospitalar, sobre a qual presta contas, à tutela e à com... social que serve.*

*O ... responderá a todo o tipo de pedidos de esclarecimento que a Senhora Enf.a entenda formular para que estas situações aqui apresentadas de colisão entre o direito ao horário flexível e os direitos dos doentes e restantes profissionais.*

*Não deixando de se sublinhar, clara e expressamente, que entendemos dever prevalecer, quanto àquela 1.<sup>a</sup> equação, o direito à saúde e o associado direito à vida.*

*E, quanto à segunda, a obrigação do ..., de respeitar a legalidade de não atribuir horários ilegais nem gerar conflitualidade deixando de reconhecer direitos mais fortemente estabelecidos na lei, como o regime legal da amamentação.*

*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público, o direito dos outros colegas, o direito dos doentes e a organização dos horários praticados no ..., **não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enf.a ..., por ultrapassar o número***

*aceitável de horários diurnos inseridos nos Serviços do Departamento de ..., sem colocar em causa a atividade assistencial aos utentes internados na ..., Serviços e ....*

*Fica ainda notificada, com a presente comunicação, para responder, querendo, nos termos e para os efeitos da norma do n.º 4 art.º 57º do Código do Trabalho, à presente intenção de recusa.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Presidente do Conselho de Administração*

*(...)*”.

- 1.4. Por documento registado no dia 21.03.2017, dirigido à entidade empregadora, também por email desta data, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*“(...) Exmo., Senhor ...,*

*..., enfermeira na .../... do .... Tomei conhecimento da intenção de recusa do meu pedido de atribuição de horário flexível, conforme requerido (prestação de trabalho nos turnos manhã e/ou tarde das 8h00 às 20h30min) de segunda a sexta-feira exceto feriados, com início a 1 de Abril de 2017, até descendente menor completar 12 anos de idade nos apontados termos legais.*

*A entidade empregadora recusa o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço e ou impossibilidade de substituir o trabalhador. Em resposta, invoco o superior interesse de proteção à família e a um menor, sendo imperiosa e urgente a assistência familiar dada a impossibilidade do outro progenitor por ausência do país.*

*No que concerne as necessidades do serviço em assegurar os turnos adequados, também a gestão de recursos humanos do ..., terá que se adaptar às exigências dos direitos dos seus trabalhadores face às contingências do mundo de trabalho nos tempos modernos, efetuando para isso um melhor planeamento das suas necessidades futuras.*

*Realço ainda que efetuei já em Setembro de 2016 pedido de transferência de serviço/Departamento para local do ... (Consulta Externa), visando causar o menor transtorno possível aos interesses de outros profissionais.*

*Sendo assim, perante o exposto e sendo legítimo o pedido de horário flexível ao abrigo da lei conforme artigo 57.º do código do trabalho, solicito que me seja atribuído o horário pedido dado cumprir todos os requisitos legais.*

*..., 21 março de 17*

*(...)"*.

- 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 (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.** 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, 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.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, indndentemente 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 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. (...)*”.

**2.4.6.** 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 (...)”.

**2.6.** 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 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, Aplicável, aos/as trabalhadores/as portadores/as de contrato de trabalho em funções públicas, se for o caso, por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador apenas 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.

**2.6.1.** Neste contexto, não obstante a fundamentação utilizada pela entidade empregadora, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o pedido da

trabalhadora, que indica uma amplitude de horário bastante alargada ( das 8h00 às 20h30m) e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes 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, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

2.7. Ainda, atendendo a que a entidade empregadora refere que: *“(...) a requerente, como profissional que é, de um grupo profissional dotado de uma ética e uma deontologia próprias, expressas em lei, não lhe é evidentemente indiferente, pelo contrário, deveria ter uma intensa consciência destes factos (...)”*, convirá salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2.8. Também porque a entidade empregadora reporta-se, como prevalência legal, *“(...) Às situações em que os enfermeiros por terem mais de 50 anos de idade, estão legalmente dispensadas de cumprimento de horário*

*noturno não lhes podendo impor horários contra os seus direitos subjetivos diretos e potestativos. (...) " convirá sublinhar que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da carreira de enfermagem, sob a epígrafe " regras de organização, prestação e compensação de trabalho", estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos " (...) desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (...) ".*

### **III – EM 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 ... do ....

**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 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA**

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)