

PARECER N.º 462/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 de fevereiro.
Processo n.º 1233/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 04.08.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Neste pedido, que se reproduz, a entidade empregadora diz:

“(...) Exmos Senhores,

De harmonia com o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o ... vem pelo presente remeter a V.ª Ex.ª o requerimento da trabalhadora, o proposto indeferimento do ... e sua fundamentação conexa, respetivamente doc's 1, 2, 3 e 4.

Cumpre transmitir a V.ªs Exas que o ... está bem ciente do necessário equilíbrio entre o interesse público, ... , e um interesse privado e à colisão entre o direito a trabalhar menos horas semanais por parte dos requerentes e o direito à saúde dos doentes, importa esclarecer o seguinte:

Antes de mais, atente-se que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto no art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa (de ora em diante “CRP”), o art.º 68.º da CRP, com a epígrafe “Paternidade e maternidade”, que enforma o art.º 33.º do Código do Trabalho (de ora em diante “CT”), onde se prevê que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como, o art.º 64.º da CRP, que contempla o direito à proteção da saúde, estão, todos eles, inseridos na Parte 1 da CRP dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

Na verdade, ambos os referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde.

Destarte, ambos os direitos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde. Com efeito, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é, em sim próprio, e, tal como o direito à saúde, de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Ademais e na senda do exposto, a lei estabelece que os horários flexíveis devem ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue a natureza (pública ou não) do interesse prosseguido. Em bom rigor, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas — cfr n.º 2 do art.º 57.º do CT, que, por facilidade de leitura se transcreve: “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.” — sublinhado nosso. Numa palavra, o interesse do serviço sobrepõe-se aos direitos dos colaboradores que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do CT, desde que, devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento.

Assim sendo, o ..., enquanto entidade empregadora, aquando da proposta de recusa de um pedido redução de horário, apresentado nos termos e prazos legalmente previstos, como o doc. 2 deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido põe em causa o funcionamento do respetivo serviço, concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido, não importando, para o efeito, situações hipotéticas de colaboradores que, embora parecendo estar em condições de requerer a redução de horário não o fizeram.

O ..., para demonstrar as exigências imperiosas que impedem a atribuição do horário flexível, deve apresentar factos, como o fez, que clarifiquem a situação e a prevalência que determina tal decisão.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Coordenadora Técnica / Serviço de Gestão de Recursos Humanos

(...)” .

- 1.2.** No pedido de horário flexível entrado na entidade empregadora em 17.07.2017, conforme carimbo desta entidade, a trabalhadora refere o seguinte:

“ (...) Eu, ... (Enfermeira), a exercer funções no Serviço de ... do ..., com o n.º mecanográfico (...), vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.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 uma filha, com a idade de 5 meses, pois que nascida, a 11 de Fevereiro 2017.*
 2. *A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, estando na sua exclusiva dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa(Doc.1).*
 3. *A Requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, não sujeito a rotação em virtude de se encontrar a amamentar, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais.*
 4. *O pai da filha da Requerente está também adstrito ao cumprimento de um horário que contempla serviços de duração de 24h, bem como períodos de ausência de durabilidade variável. (Doc. 2)*
 5. *Com efeito, a sua filha ..., atualmente com 5 meses de idade, frequenta infantário, de segunda a sexta-feira, entre as 07h30 e as 18h00 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins-de-semana (Doc.3).*
 6. *Assim, estando a referida ..., exclusivamente dependente dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, as 08:00 horas e as 16.30 horas.*
 7. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente, ..., completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 11 de Fevereiro 2029.*
- (...)"*

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido em 27.07.2017, mediante e-mail desta data, como se transcreve:

"(...) Levamos ao conhecimento de V. Exa, que este ... pretende recusar o pedido de horário flexível, datado de 17-01-2017, conforme parecer do Enfermeiro Chefe do serviço que refere o seguinte:

O serviço de ..., possui já 3 elementos com horário flexível o que inviabiliza um novo pedido para esse tipo de horário. Devido à natureza e legalidade do pedido deve-se ponderar a hipótese da transferência de serviço deste elemento para um serviço com as características pretendidas,"

*Com os melhores cumprimentos,
(...)" .*

1.3.1. Consta do processo informação, sem data com o seguinte teor:

" (...) Fundamento para a não concessão do horário flexível - Enfermeira ..., Categoria

Enquadramento:

- 1) A profissional solicita horário de trabalho flexível para o período compreendido entre as 08H00 e as 16H30, de segunda a sexta-feira.*
- 2) Reconhece-se e entende-se o direito da profissional - a solicitar o horário de trabalho flexível.*
- 3) A profissional tem conhecimento das dificuldades para que lhe seja proporcionado o horário de trabalho flexível.*
- 4) O número de efetivos que existem está adequado às necessidades de serviço, mas os direitos dos trabalhadores em fazerem apenas o horário das manhãs têm vindo a ser superiores aos direitos dos utentes.*

Fundamento:

a) O serviço de ... é um serviço que funciona 24h por dia durante os 365 dias do ano, com 17 elementos que asseguram a escala constituída por 3 turnos — manhã, tarde e noite onde se verificam os seguintes constrangimentos:

- i. 3 elementos do serviço de ... já usufruem do regime de horário flexível ao abrigo da parentalidade.*
- ii. Em caso de necessidade em seguir turno por ausências inesperadas, com tantos elementos com horário fixo na manhã não podem seguir*

turno o que provoca constrangimentos e falhas graves na assistência ao doente no turno da tarde.

iii. Dificuldade em cumprir a atribuição de folga e descanso compensatórios ao fim de semana aos restantes elementos (a que este ... está obrigado legalmente), uma vez que os horários flexíveis atribuídos são de segunda a sexta-feira.

iv. 9 dos 17 elementos da equipa está em condições de requerer redução de horário ou horário flexível por parentalidade, pelo que o parecer favorável a este pedido acrescido das condições desfavoráveis à restante equipa de conciliar vida familiar com vida profissional, será um rastilho para que mais profissionais peçam redução de horário tornando inviável o funcionamento em segurança do serviço.

b) A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica o aumento de despesa com recurso a trabalho extraordinário.

c) Sendo que os restantes elementos também têm filhos e famílias e que importa conciliar também a sua vida familiar e profissional, estes elementos passarão a ter de efetuar mais turnos da tarde e da noite.

d) Agravamento das condições de gestão do horário com inviabilidade de se poder fazer um horário:

i. Que responda à função social do serviço (cumprimento da escala 24h/dia e 365 dias/ano), às necessidades de horas de cuidados e condições de dotações seguras conforme previsto na legislação.

e) Que seja Justo e equilibrado entre todos os elementos da equipa. Que não comporte prejuízo para a restante equipa com dificuldades acrescidas de conciliação de vida familiar e profissional.

f) O despacho da Direção de Enfermagem foi de que: Considerando o parecer da chefia, que se valida e o facto de os outros serviços do ... terem esgotado a dotação de Assistentes Operacionais para o horário pretendido, presentemente não é possível conceder o pedido”.

Pelo exposto e apesar de se compreender a razão do pedido, o parecer quanto à redução de horário é negativo, consideramos que deve

imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa com as mesmas condições, facultando a todos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A Enfermeira Directora

(...)”.

- 1.4.** A trabalhadora notificada desta intenção de recusa, veio em 01.08.2017 apresentar a seguinte apreciação:

“(...) Eu, ..., com o cartão de cidadão n.º (...) Enfermeira de profissão, a exercer funções no serviço de ... do ..., com o número mecanográfico (...), venho por este meio comunicar a receção, via e-mail, da vossa intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, por mim apresentado na data de 17-07-2017.

Venho por este meio reafirmar a minha expressa necessidade de adquirir a flexibilidade de horário, de 2.ª a 6.ª feira, das 8h às 16h30, totalizando a mesma carga horária semanal de 35h, uma vez que este pedido visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor. Peço por isso que tenham em conta as seguintes considerações:

— Atualmente encontro-me adstrita ao cumprimento de horário rotativo em regime de turnos, sendo que: Turno da Manhã - 8h00 às 16h30, Turno da Tarde - 16h00 às 23h00 e Turno da Noite das 22h30 às 08h30;

- Apraz ressaltar que me encontro a usufruir de licença para amamentação, sendo que por este motivo, estou a exercer as minhas funções de segunda-feira a domingo apenas no turno da manhã, compreendido entre as 8:00 e as 16:30, com as devidas compensações de horas previstas nessa licença, até a 11 de Fevereiro de 2018, altura em que a minha filha completará um ano de idade;

- O pai da criança, meu companheiro, exerce funções de militar ..., ... com várias missões atribuídas ao longo do ano. Está por isso sujeito a serviços rotativos com duração de 24h ... e a períodos de (trabalho) com durabilidade variável, podendo estar ausente em missões que duram

vários meses. Para além das missões previstas, surgem também missões inopinadas e como tal Imprevistas e de duração incerta:

- Atualmente não possuo um suporte familiar que me permita de outra forma cumprir os meus deveres parentais, uma vez que os meus pais já faleceram, a minha sogra trabalha e o meu sogro é portador de uma incapacidade comprovada. Não tenho outro suporte familiar que tenha capacidade de dar assistência e acompanhamento à minha filha;

- Neste momento, o meu companheiro encontra-se a gozar do direito de licença de parentalidade partilhada, conseguindo assim dar apoio, assistência e acompanhamento à nossa filha. Esta licença termina no dia 08 de Agosto 2017, tendo já uma missão prevista a iniciar no dia 28 do mesmo mês, com duração prevista de 15 dias, sujeita a alterações inesperadas, o que me obriga a cumprir sozinha os deveres parentais perante a menor. Desta maneira, a criança irá começar a frequentar uma creche, cujo horário de funcionamento é das 7h30 às 18h00 apenas nos dias uteis. Não tenho, por isso, como cumprir um horário de segunda a domingo, nem por turnos, uma vez que sou o único suporte da menor. Esta situação, e perante a condição militar do pai da criança, virá a repetir-se inúmeras vezes, sendo por isso impreterível que me seja concedida a flexibilidade de horário;

- No vosso e-mail de intenção de recusa, transcrevem apenas o parecer da minha chefia de serviço, onde se lê: O serviço de ..., possui já 3 elementos com horta/o flexível o que inviabiliza um novo pedido para esse tipo de horário. Devido à natureza e legalidade do pedido deve—se ponderar a hipótese da transferência de serviço deste elemento para um serviço com as características pretendidas.". Assim, e atendendo às dinâmicas do serviço onde me encontro, pode-se constatar que a possibilidade de cumprir esta flexibilidade de horário poderá ser um entrave ao bom funcionamento do mesmo, por isso manifesto a minha disponibilidade para, caso necessário, desempenhar funções noutra serviço.

- *Por entender objetivamente que o pedido por mim formulado não acarreta de forma alguma prejuízo para a instituição em causa, nem para os profissionais que nela trabalham, e por manter a necessidade de obter a flexibilidade de horário para poder dar todo o suporte familiar e disponibilidade que uma criança de 5 meses exige e merece, agradecia que tivessem a melhor atenção ao apreciar os argumentos aqui expostos e reiterados:*

..., 01 de Agosto de 2017

PED.

A Requerente (...)"

- 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 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.(...)”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

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

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

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

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

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a

recepção do pedido;

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

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

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

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

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, 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. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

2.7. Porque a entidade empregadora refere que no serviço onde a trabalhadora exerce funções: *“(...) O serviço de ..., possui já 3 elementos com horário flexível o que inviabiliza um novo pedido para esse tipo de horário (...)”* importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que 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 artigo 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 efetuado com o retorno à rotação de horário.”

- 2.7.1.** De sublinhar que não devem relevar situações hipotéticas de trabalhadores/as, que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, uma vez que, em 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 usufruem de horário flexível ou especial, pelo que deverão todos/as usufruir, na medida do possível, os horários por si requeridos, sem pôr em causa o funcionamento do serviço.
- 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 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, 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.

- 2.9. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos nos pontos 1.3 e 1.3.1 do presente parecer, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4, (solicitando horário em regime de flexibilidade e não redução de tempo de trabalho) afigura-se-nos 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, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ... (...).
- 3.2. 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 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL DA CIP - CONFEDERAÇÃO IMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E DECLARAÇÃO DE VOTO DA CGTP-IN, “A CGTP aprova o projeto de parecer constante do ponto 4.21 da O.T. Processo n.º 1233-FH/2017 no entanto considera-se que o ponto 2.7 do parecer deve terminar em ‘flexível’, porquanto todo o conteúdo restante só vai causar confusão nos destinatários, podendo inviabilizar a efetividade do direito solicitado.” CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.