

PARECER N.º 658/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 1794/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 04/10/2017, por carta registada com aviso de receção, do Presidente do Conselho de Administração 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 datada de 03/10/2017, recebida pela entidade empregadora em 04.10.2017, conforme informação do Serviço de Recursos Humanos, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*" (...) Eu, ... , Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... , na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ... , menor de doze anos, com disponibilidade dentro do seguinte horário: 8-18h, dias uteis (exceto sábados, domingos e feriados), a iniciar imediatamente após a licença de parentalidade.
Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação*

com a requerente.

Em anexo envio o assento de nascimento do menor, certidão de comunhão de habitação e declaração do acordo de isenção de horário do cônjuge

Espera Deferimento,

(...)"

- 1.3. No dia 23.10.2017, 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 no Serviço de ... - 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 do ..., acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.

***Pedido:** a trabalhadora, Enf.ª no serviço de ..., do ..., vem requerer o exercício de funções **com disponibilidade de horário entre as 08.00 horas às 18.00, apenas nos dias úteis ("exceto sábados; domingos e feriados")**.*

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

Respeitando o ponto 2 do art.º 56 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 ... , onde está incluído o Serviço de ... , as jornadas de trabalho em vigor são:

Manhã = 8h às 14h30;

Tarde = 14h às 20h30;

Noite = 20h às 8h30.

Cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de uma equipa e a entrada de uma nova equipa;

Há dias em que os trabalhadores, quer por necessidades do Serviço ou para completarem o seu horário semanal de trabalho (40 horas), têm, obrigatoriamente que, fazer num dia da semana o turno da manhã e da tarde;

Porém, em nenhum caso, um trabalhador pode interromper ou iniciar um turno a meio dessa jornada de trabalho pois, coloca em risco, as exigências imperiosas do serviço por impossibilidade de substituir essa saída/ausência de acordo com as Leis Laborais, recomendações da OIT, Decreto-Lei n.º 62/79, de 6 de março e Decreto-Lei n2437/91, de 8 de novembro.

A equipa de enfermagem, nestas jornadas de trabalho/turnos no internamento de ..., são constituídas obrigatoriamente por, pelo menos 4 enfermeiros no turno da manhã, 4 enfermeiros no turno da tarde e 4 enfermeiros no turno da noite, em todos os dias da semana. A partir do mês de novembro de cada ano, será sempre necessário aumentar o número de enfermeiros em cada um destes turnos, situação que se manterá, até pelo menos ao mês de maio/junho do ano seguinte.

Além da ausência ao serviço por Licença de Maternidade da Enfermeira ... , existem mais três enfermeiras ausentes ao serviço pelo mesmo motivo de Licença de Maternidade e, como tal, decorrente da Lei, isentas de trabalho noturno, quando regressarem ao serviço, com horário de aleitação.

Existem ainda dois horários flexíveis, autorizado pela CITE, com isenção de trabalho noturno, bem como de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Observa-se ainda a existência de mais uma enfermeira com horário de amamentação, que de acordo com a Lei, está isenta de trabalho noturno.

Tentando respeitando o direito à igualdade e não discriminação dos trabalhadores, o serviço não pode autorizar o horário flexível conforme solicitado.

Respeitando o direito à igualdade e não discriminação dos trabalhadores do ... :

Nomeadamente ao disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 59.º da lei fundamental portuguesa onde estabelece como garantia de realização profissional que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

As exigências imperiosas de garantia de funcionamento do Serviço de acordo com a alínea a) e b), do art.º 64.º, da Constituição da República Portuguesa onde, “Para assegurar o direito à proteção da saúde, incube prioritariamente ao Estado:

Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação;

Garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde”; (...).

..e ao definido na Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, da Lei de Bases da Saúde, de acordo com o ponto 1 e 2 da Base XV, onde menciona as obrigações dos “Profissionais de saúde”:

A lei estabelece os requisitos indispensáveis ao desempenho de funções e os direitos e deveres dos profissionais de saúde, designadamente os de natureza deontológica, tendo em atenção a relevância social da sua atividade; onde está em causa a sua disponibilidade para o serviço no horário pleno de funcionamento das atividades de saúde da Instituição onde se encontra a exercer as suas funções.

A política de recursos humanos para a saúde visa satisfazer as necessidades da população” E estas necessidades só se conseguem, nas Instituições que funcionam 24 horas por dia, 365 por ano, como é o caso do ... e para que todos os profissionais, conforme foi referido no ponto 5.1, desta exposição, tenham o direito “À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Assim:

Cumprindo o referido, nos termos do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho, respeitando o direito à igualdade e não discriminação dos trabalhadores do serviço, do ... , o Serviço de ... autoriza o horário flexível nos seguintes termos:

Manhã das 8h às 14h30 em dias úteis;

Uma manhã das 8h às 14h30 seguida de tarde até às 20h30 em dia útil;

Uma noite das 20h às 8h30 por semana;

Uma manhã das 8h às 14h30 em dias de fim-de-semana de 15 em 15 dias.

Uma tarde das 14.00 às 20h30 em dias de fim-de-semana de 15 em 15 dias.

Só assim, o Serviço de ... poderá garantir as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, por impossibilidade de substituir a trabalhadora.

Mensalmente e, em questões urgentes (doença dos filhos), o Serviço mantém uma disponibilidade permanente para com a requerente encontrar soluções para melhor reajuste da atividade familiar com a atividade profissional, como sempre o tem feito até agora.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Enfermeiro Diretor

(...)”.

- 1.4. Por documento registado em data ilegível, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(...) Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração Do ...

Assunto: Apreciação da Decisão proferida no âmbito do pedido de horário flexível apresentado nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 56º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

Aceite os meus melhores cumprimentos.

No seguimento da V/ resposta ao pedido por mim formulado, no passado dia 03 de outubro de 2017, sirvo-me do presente para, expor e requerer, nos seguintes termos e com os fundamentos seguintes:

1. Do pedido formulado e a V. Exas. apresentado no passado dia 03 de outubro de 2017, requeri, nos termos e para os efeitos do normativo melhor identificado em epígrafe — 56º do Código do Trabalho — que me seja concedido horário flexível, atentas as minhas responsabilidades familiares,

II. Optando, dentro dos limites estabelecidos, pelo período correspondente das 08h00 às 18h00, dias úteis, e respetiva isenção trabalho noturno.

III. Para tanto, fundamentadamente, expus os motivos pelos quais apresentei o meu pedido, justificando, de igual forma, a minha estrutura familiar.

IV. Apresentando, ainda, documento comprovativo da isenção de horário de que beneficia o meu cônjuge, por forma a atestar a sua impossibilidade para apoiar e acompanhar devidamente o seu filho menor, encontrando-se sujeito a um horário imprevisível.

V. Em face disto, arguí a minha necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos, ... , designadamente em função dos seus horários e necessidades.

VI. Cumprindo referir, por de extrema relevância se demonstrar, de que

não disponho de ajudas de familiares próximos para prestar assistência devida ao meu filho porquanto os mesmos residem em Distrito diverso do meu.

VII. Assim, no estrito respeito pelo estatuído no artigo 56.º, n.ºs. 2 e 3 do Código do Trabalho (doravante somente CT), requeri a concessão de horário flexível, conforme supra dito, a fixar entre as 08h00 e as 18h00 em dias úteis, em função dos horários do meu filho, nomeadamente infantário, e suas necessidades.

VIII. Porem, não autorizaram V Exas. o horário requerido, recusando, parcialmente o pedido apresentado.

IX. Parcialmente porque, não obstante a recusa do horário pretendido e por mim apresentado, autorizaram, por outro turno, V. Exas., a concessão de horário flexível, ainda que, noutros termos.

X. Ou seja, não procederam V. Exas. à recusa expressa do meu pedido de horário flexível, conquanto, fizeram-no, ao não conceder esse mesmo horário nos termos por mim peticionados.

XI. O que não se compreende ou alcança, atendendo à ambiguidade da decisão proferida.

Senão Vejamos.

XII. O pedido apresentado respeita os condicionalismos de flexibilidade de horários previstos no artigo 56.º CT, permitindo que perfaça o respetivo período normal de trabalho semanal de 40 horas a que me encontro obrigada, garantindo ainda que de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º efetue até seis horas consecutivas de trabalho (das 08h00 às 14h00) e até dez em cada dia útil, (no caso das 14h00 às 18h00).

XIII. Tendo cumprido com todos os requisitos que me são exigidos na apresentação do pedido.

XIV. Almejando, neste seguimento, que me fosse o mesmo concedido.

XV. Ou, na remota hipótese, recusado.

XVI. Conquanto, vi o meu pedido não autorizado nos termos em que o peticionei, mas autorizado nos termos definidos por V. Exas.

XVII. *O que não concebo.*

XVIII. *No meu entendimento e salvo melhor, deveria ter sido solicitado por V. Exas. a emissão de parecer prévio à CITE.*

XIX. *Tanto mais porquanto, como fundamentação da decisão, entre outros argumentos, invocam V. Exas. os fundamentos do artigo 57º, n.º. 2 do CT, - concebidos para permitir recusa da entidade empregadora ao pedido de horário flexível apresentado -, designadamente as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço e, a impossibilidade da minha substituição:*

“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”.

XX. *Ora, em face disto, entendo e considero que o meu pedido apresentado foi, por*

V. Exas. recusado, por não ter sido aceite conforme peticionado.

Por outro lado,

XXI. *Não se alcança, de igual forma, o alegado por V. Exas., numa outra sede, quando evocam: “(...) respeitando o direito à igualdade e não discriminação dos trabalhadores, o serviço não pode autorizar o horário flexível conforme solicitado”.*

XXII. *E não se alcança porquanto, num parágrafo anterior à alegação supratranscrita, pode ler-se: “Existem ainda dois horários flexíveis, autorizado pela CITE, com isenção de trabalho noturno, bem como de trabalho aos sábados, domingos e feriados”. (sublinhado nosso)*

XXIII. *Naturalmente, compreendo e sou conhecedora de situações idênticas no serviço, todavia, na égide do princípio da igualdade e da não discriminação, deverá existir um tratamento igual entre os colaboradores do serviço, sendo que, nesse mesmo sentido, deverão os horários ser atribuídos equitativamente por todos os trabalhadores com direitos idênticos,*

XXIV. *Como será o caso dos dois horários flexíveis já existentes no serviço,*

com isenção de trabalho noturno e aos fins-de-semana e feriados, e o meu caso; se os existem, é porque duas pessoas do mesmo serviço se encontram em situação idêntica à minha, que previamente vos expus, sendo que, se a estas duas pessoas lhes foi concedido o peticionado, de igual forma, me deverá ser concedido o, por mim, peticionado.

XXV. E ademais refira-se ainda que, por outro lado, antes de ser mãe, vários foram os pedidos de transferência por mim apresentados ao serviço,

XXVI. Por forma a assegurar que a presente situação não se sucederia.

XXVII. Conquanto, demonstraram-se os mesmos infrutíferos, porquanto recusados.

XXVIII. Esgotando-se todas as vias possíveis para solucionar, de forma compositiva, a questão que se avizinhava.

Em face disto, e em jeito conclusivo, de forma sucinta:

XXIX. O meu filho ... completará um ano de idade somente em agosto do ano de 2018,

XXX. Sendo totalmente dependente dos progenitores que, conforme supra explanado, no que ao Pai respeita, não pode este, por impossibilidade profissional, prestar a devida assistência ao filho menor.

XXXI. Restando a minha total disponibilidade, dentro dos limites estabelecidos para, que tal assistência inadiável e imprescindível não falte, em momento algum, ao meu filho.

XXXII. Inclusive, já apresentei pedido de alargamento da licença de maternidade concedida, precisamente porque não tenho quem, além de mim, possa prestar esta assistência ao meu filho.

XXXIII. Conforme dito, não disponho de familiares próximos, sendo imperativo que o meu horário seja adaptado conforme os horários que o meu filho terá no infantário porquanto, seria inconcebível que tivesse o meu filho que ficar no infantário até à hora da minha saída do serviço para o ir buscar.

XXXIV. Como, por exemplo, o turno das 14h00 às 20h30.

XXXV. Por isso, e para evitar tais circunstâncias, e outras, prevê a Constituição da República Portuguesa, no artigo 68º, n.ºs. 1 e 2:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
(sublinhado nosso)

XXXVI. Mais dispondo ainda, desta feita na alínea b) do n.º. 1 do seu artigo 59º:

“Todos os trabalhadores, (...) têm direito: à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”. (sublinhado nosso)

XXXVII. Em devido complemento com o previsto e estatuído no artigo 127º, n.º. 3 do Código do Trabalho:

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

XXXVIII. Sendo portanto, dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa mesma conciliação — artigo 212º, n.º. 2, alínea b) do Código Trabalho:

“2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve: (...) b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.” (sublinhado nosso)

XXXIX. Isto dito, é minha pretensão, conforme já anteriormente apresentado, que me seja concedido o horário flexível nos termos por mim requeridos, em dias somente úteis, das 08h00 às 18h00, com isenção

de trabalho noturno, fins-de-semana e feriados.

XL. Encontrando-me, todavia, totalmente disponível para ser mobilizada de serviço, como já se sucedera anteriormente — ainda que, nessa data, contra minha vontade -, caso V. Exas. assim o entendam.

Assim, Aqui chegados, e Em face do exposto:

XLI. Não compreendendo a decisão proferida, concebo-a como uma recusa do pedido apresentado,

XLII. Pelo que, em face disto, requero a V. Exa.:

i. que seja reconsiderada a decisão proferida e substituída por outra que vá de encontro aos intentos requeridos; ou,

ii. que seja o presente processo enviado para apreciação da CITE.

Espero respeitoso deferimento.

Renovando os meus melhores cumprimentos, subscrevo-me com a mais elevada consideração,

(...)".

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

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

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

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

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

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

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

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

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

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

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

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (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 (…)*”.

2.5. Face ao facto de existirem pelo menos duas trabalhadoras enfermeiras que exercem funções com flexibilidade de horário, tal como é referido pela entidade empregadora e a trabalhadora, 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.”

2.6. 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, 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. 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 e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido no ponto 2.5, 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.

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 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).