

**PARECER N.º 680/CITE/2017**

**Assunto:** Processo n.º 1879/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 13/11/2017, 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 recebida pela entidade empregadora em 16.10.2017, conforme carimbo sob o n.º ..., a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*“(...) ..., 16 de outubro de 2017*

*Assunto: Flexibilidade de horário.*

*..., nascida a 12/01/1979, portadora do cartão de cidadão (...), residente na Rua (...) do ..., com a categoria profissional de enfermeira e com contrato de trabalho de função pública por tempo indeterminado, a exercer funções no Serviço de ... do ..., com a cédula profissional (...), mãe e encarregada de educação de ... , com o (...), de dois anos de idade, vem, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, requerer a V. Exa. que autorize a flexibilidade de horário, para acompanhamento de seu filho menor, com início a 16 de Novembro de 2017 até ao limite máximo permitido por lei.*

*O motivo deste pedido refere-se essencialmente à incompatibilidade de alguns turnos com o horário do externato que o ... frequenta, e a total ausência de apoio familiar na nossa área de residência.*

*Acresce ainda, que o horário laboral do pai é totalmente incompatível com o horário do externato, e com a agravante de trabalhar fora da área de residência.*

*Assim, pelos motivos supra expostos, solicita-se a V/Exa. a atribuição de apenas turnos de manhã (8h00m-15h00m), em dias úteis (de segunda a sexta-feira, excetuando feriados) e com isenção de noites.*

*Mais acrescenta que ainda se encontra com horário de amamentação, e é sua intenção continuar, conforme o disposto no artigo 47.º do código do trabalho.*

*Pede deferimento,*

*Atenciosamente,*

*(...)"*

- 1.3. No dia 03.11.2017, 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 "a prestação de trabalho a efetuar nos dias úteis, das 8h00 as 15h00".*

*1. Informa-se 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.*

*2. 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/turno em vigor no ... são:*

*Manhã = 8h às 14h30;*

*Tarde = 14h às 20h30;*

*Noite = 20h às 8h30.*

*3. Cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de uma equipa e a*

*entrada de uma nova equipa;*

*2.2. 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;*

*2.3. 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 n.º 437/91, de 8 de novembro.*

*3. Neste Serviço o número de enfermeiros por turno/jornada de trabalho é constituída por:*

*3.1. Manhã — 13 enfermeiros na prestação de ..., 3 enfermeiros especialistas de ... (que não a requerente);*

*3.2. Tarde — 13 enfermeiros na prestação de ..., 1 enfermeiros especialistas de ... (que não a requerente);*

*3.3. Noite — 13 Enfermeiros.*

*4. A equipa de enfermagem é composta por 72 enfermeiros. Sabendo que existem nesta equipa:*

*4.1. **Oito** enfermeiras em Licença de Maternidade;*

*4.2. **Quatro** enfermeiras com horário de amamentação com isenção de noites;*

*4.3. **Oito** enfermeiros com horário flexível;*

*4.4. Dois enfermeiros com idade superior a 50 anos que também, por lei, têm direito a isenção das noites;*

*4.5. **Oito** enfermeiros com horários especiais por incapacidade física por indicação da Saúde Ocupacional;*

*4.6. **Sete** enfermeiros com o estatuto trabalhador estudante;*

*4.7. **Quatro** enfermeiras em baixa prolongada por gravidez de risco.*

*5. 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:*

a)(...)

b) *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.*

c) (...)"

5.2. *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:*

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

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

5.2.1. *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":*

1)*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.*

2)*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:*

5.3. *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 de ... do ..., o serviço **autoriza o horário flexível** nos seguintes termos:*

5.3.1. *Uma manhã das 8h às 14h30 seguida de tarde até às 20h30 em dia em dia útil uma vez por semana;*

5.3.2. *Uma noite das 20h às 8h30 uma vez por semana;*

5.3.3. *Uma manhã (das 8h às 14h30) ou Tarde (14.00 às 20h30) em dias de fim-de-semana ou feriado de 15 em 15 dias;*

5.3.4. *O horário em falta, para cumprir as horas mensais a que está obrigada, serão realizadas nas Manhãs dos dias úteis (8h às 14h30).*

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

*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 ...*

*..., 08 de novembro de 2017*

*Assunto: Resposta pedido de flexibilidade de horário.*

*N.º Registo: ...*

*..., com a categoria profissional de enfermeira e com contrato de trabalho de função pública por tempo indeterminado, a exercer funções no Serviço de ... do ..., com a cédula profissional (...) notificada da intenção de decisão do seu pedido de horário flexível vem expor e requerer a V/Exa o seguinte:*

*Apesar de lhe ter sido deferido o pedido de horário flexível, a aqui Requerente não pode concordar com os termos e condições propostas, senão vejamos:*

- 1. O pedido de flexibilidade de horário, deve-se a uma necessidade imperiosa de prestar assistência ao seu filho de dois anos de idade, uma vez que não tem qualquer apoio familiar na sua área de residência, e o seu horário de trabalho é totalmente incompatível com o horário do externato que o seu filho frequenta,*
- 2. E tendo em consideração que atualmente exerce funções num serviço que*

*funciona 24h por dia, todos os dias da semana, viu-se na necessidade de submeter este pedido.*

*3. Com este pedido a requerente pretende apenas o legalmente estatuído, ou seja, que lhe sejam atribuídos turnos, dentro do período normal de trabalho, de forma a serem compatíveis com o exercício pleno da maternidade.*

*4. Aliás, o pedido da Requerente nem sequer é original, uma vez que o mesmo horário já foi concedido a diversos colegas, que legitimamente, tal como a Requerente, em devido tempo o solicitaram.*

*5. As condições apresentadas por V/Exas, para além de ter a particularidade de contemplar mais horas de trabalho semanal (superior a 35 horas semanais), não correspondem minimamente ao solicitado, uma vez que a Requerente pediu a atribuição de turnos de manhã (8h00m-14h30m), em dias úteis (de segunda a sexta-feira, excetuando feriados) com isenção de noites e um turno de manhã, seguida de tarde (8h00m-20h30m), às primeiras e segundas terças feiras de cada mês (excetuando feriados), para cumprimento das 35 (trinta e cinco) horas semanais.*

*6. Acresce ainda que a requerente tem pedido de mobilidade interna, que em reunião com o Sr. Enfermeiro Diretor e Sr. Enfermeiro Chefe, lhe foi dito "que estará para breve" e que, atualmente, no serviço o seu substituto já se encontra a cumprir turnos na totalidade (já não está em integração).*

*7. Importante também realçar que a Requerente encontra-se com horário de amamentação e é sua intenção continuar, conforme o artigo 47.º do código do trabalho.*

*Por fim, é também referido que "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".*

*Ora tal afirmação não é totalmente verdadeira, uma vez que sempre que o seu filho esteve doente, outra alternativa não restou senão recorrer à baixa médica, isto apesar de ter um saldo positivo de horas (horas efetuadas superiores a horas previstas) no referido serviço.*

*Aliás, na última vez que esteve de baixa médica, antecipou o seu regresso ao serviço, no sentido de facilitar a boa gestão dos serviços, prejudicando com esta decisão o seu filho. Acresce ainda que a Requerente sempre se mostrou disponível para trocas de turnos, mesmo quando os pedidos não respeitavam os prazos legais.*

*De todo modo, para que possamos falar em “disponibilidade permanente” é necessário que ambas as partes estejam efetivamente empenhadas numa colaboração permanente no sentido de encontrar as melhores soluções de “reajuste familiar”.*

*Assim, pelo exposto, e uma vez que as constantes alterações unilaterais do seu horário, não se coadunam com o exercício pleno da maternidade de criança pequena, e tendo em consideração que a Requerente não tem qualquer apoio familiar, vem pelo presente, requer uma vez mais, o deferimento do pedido de flexibilidade de horário nos exatos termos anteriormente requeridos.*

*Requer ainda, de acordo com o legalmente previsto, que o presente processo seja remetido à CITE (Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego) para que possa ser devidamente apreciado e analisado.*

*Pede deferimento,*

*Atenciosamente,*

*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 (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, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

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

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

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

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

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

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

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

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável ( até ao limite dos 12 anos) ;*

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

*5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade*

*competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

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

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

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

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

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias 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 *“(...) oito enfermeiros com horário flexível (...)*” tal como aponta a entidade empregadora na intenção de recusa, importará relembrar 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](http://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.** Relativamente à existência de *“(...) Dois enfermeiros com idade superior a 50 anos que também, por lei, têm direito a isenção das noites; (...)*”, tal como também aponta a entidade empregadora, 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 (...)*”.

2.7. 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.

2.8. 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 nos pontos 2.5 e 2.6, 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 – 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 ... (SCI1) 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 06 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA 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).**