

PARECER N.º 739/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2015/FH/2017

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 04.12.2017, mediante carta registada, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... , enfermeira a exercer funções no serviço de ... do ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 26.10.2017, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, com o teor seguinte:

“ (...) ... , Enfermeira, (...) , a exercer funções no ... , no serviço de ..., (...), venho por este meio solicitar horário fixo em dias úteis, de segunda feira a sexta feira, com horário das 8h as 16:15h.

Faço este pedido, de acordo com os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pois necessito de horário compatível com o meu marido, (...) enfermeiro nesta mesma instituição, no serviço do ... , (...) e que trabalha em regime de turnos e com os meus filhos menores (5 e 8 anos), que têm um horário escolar entre as 7:45h e as 17h.

Desta forma este horário deverá iniciar no prazo de 30 dias, a 27 novembro de 2017 e terá término a 23/06/2024 (dia antes da minha filha mais nova fazer 12 anos)".

3. Em 14.11.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa constante do despacho, com data de 10.11.2017, que indefere o pedido conforme informação de 08.11.2017, com o seguinte teor: -" *Considerando a informação do ... , o presente pedido não está devidamente formulado pelo que não reúne condições para ser apreciado.*"

A informação fornecida pelo serviço de gestão de recursos humanos (...) foi a seguinte:

" A requerente exerce funções neste ... como Enfermeira em ..., desde 2015-11-16, e está a solicitar a flexibilidade de horário, para acompanhamento de filhos menores.

Refere o n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, que 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.

De acordo com os n.ºs 2 e 3 do citado artigo, 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 e deve conter:

d) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho;

e) 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;

f) Estabelecer um período para descanso não superior a 2 horas.

Menciona também o n.º 4 do mesmo preceito que o trabalhador que trabalhe em horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas e até dez horas de trabalho em cada dia.

Refere ainda o artigo 57º que o trabalhador que pretende o regime de horário flexível deve solicitá-lo por escrito com a antecedência de 30 dias com os seguintes elementos:

c) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, ou seja, até o menor completar 12 anos de idade (2024/06/23);

d) Declaração comprovativa de que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (documentos em anexo).

A requerente propõe exercer as suas funções em horário fixo de segunda a sexta-feira, com horário das 8h às 16,15h.

O artigo 213.º do Código do Trabalho estabelece pelo seu número um, que: «O período de trabalho diário deve ser interrompido por um Intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.».

Não existindo instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, conforme o descrito no número dois do artigo 213,º aplicável, que preveja a redução do intervalo de descanso para menos do que uma hora, o presente pedido não reúne condições para ser deferido.”

4. A trabalhadora veio, em 14.11.2017, apresentar reformulação do pedido de horário flexível, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, com horário

das 8:00horas às 17:00horas, com intervalo de descanso de 1 (uma) hora, entre as 12:00horas e as 13:00horas, reiterando no mais o pedido elaborado em 26.10.2017.

5. O pedido reformulado apresentado pela trabalhadora requerente mereceu, da parte da entidade empregadora, informação do serviço de recursos humanos do ..., prestada em 17.11.2017, que se reproduz de seguida:

“A requerente exerce funções neste ... como Enfermeira em CIT, desde 2015-11-16 e solicitou flexibilidade de horário em 2017-10-26 (em anexo) tendo o requerimento recebido o seguinte despacho em 2017-11-10: «Indeferido conforme informação».

Em 2017-21-14 a requerente apresentou novo pedido de flexibilidade de horário reformulado de acordo com os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. A mesma vem agora requerer o exercício das suas funções, em horário fixo em dias úteis, de segunda a sexta-feira, com horário das 08h00 às 17h00, contemplando um intervalo de descanso entre as 12h00 e as 13h00 (em anexo).

Refere o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que «o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável».

A requerente encontra-se afeta ao Serviço de ... que é composto por 19 enfermeiros incluindo chefia), 15 dos quais exercem funções em regime de roulement.

É de referir que este serviço para assegurar um serviço de qualidade aos utentes necessita no mínimo, de segunda a domingo, no turno das 08h00 às 16h15 de 5 enfermeiros, no turno das 16h00 à 00h15 de 3 enfermeiros e no turno da 00h00 às 08h15 de 3 enfermeiros.

Assim, este serviço necessita diariamente de 11 enfermeiros, sem contar com as folgas, dias de descanso e férias dos profissionais.

Atualmente há neste serviço 3 enfermeiros que não praticam o horário da 00h00 às 08h15 por motivos de saúde e de idade, existindo também um enfermeiro que requereu estatuto de trabalhador estudante e por isso beneficia das dispensas a que tem direito pela lei.

Por último, neste serviço há ainda 7 enfermeiros com mais de 50 anos de idade que, não obstante a mesma, continuam a exercer as suas funções em regime de roulement.

Pelo exposto, este serviço não consegue comportar a existência de mais um horário fixo, in casu, o requerido pela enfermeira ..., tendo em conta os recursos que se encontram afetos ao serviço de ... e dadas as limitações indicadas e os rácios necessários ao seu normal funcionamento. É imprescindível que a requerente continue a exercer as suas funções em regime de roulement sob pena de haver uma sobrecarga ainda maior da equipa de enfermagem daquele serviço.

Por outro lado, não é possível mobilizar esta enfermeira para outro serviço já que o serviço a que está adstrita apresenta, como indicado, poucos recursos a nível de enfermagem.

Assim, caso assim se entenda, o pedido da requerente não pode ser deferido tendo em conta o exposto no nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho."

6. A informação supra foi fornecida ao vogal executivo do e, em 22.11.2017, foi exarado o despacho: - "*Mantenho o meu despacho anexo de 10.11.2017*", notificado, pessoalmente, à trabalhadora, em 27.12.2017.
7. Em 29.11.2017, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa do pedido por si formulado e manifestou a sua pretensão a exercer as suas funções de enfermeira generalista em qualquer Serviço do ..., segundo as necessidades de serviço daquela instituição, reiterando

os fundamentos anteriormente apresentados.

8. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 4.11.2017.
9. 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

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, 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e

os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à protecção 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."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem

direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim

do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
22. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT), bem como, deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a

beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

25. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, resultante da possibilidade do trabalhador poder 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 56.º do mesmo Código.
26. De sublinhar que tem sido entendimento unânime da CITE, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, que neste tipo de horários deve ser concedido pelas entidades empregadoras aos/às trabalhadores/as o intervalo de descanso diário com a duração mínima de 30 (trinta) minutos, tal como pretende a trabalhadora Requerente, considerando-se o pedido desta formulado nos termos legais.
27. 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.

28. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, em dias úteis, de segunda a sexta, até 23.06.2024, data correspondente ao dia anterior em que a filha menor de 8 (oito) anos completará os 12 (doze) anos de idade, compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, com intervalo de descanso diário entre as 12:00h e as 13:00h.

29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a

trabalhadora se esta for indispensável.

30. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o serviço de ..., onde a trabalhadora requerente exerce funções, é composto por **19 (dezanove) enfermeiros (incluindo chefia), 15 (quinze) dos quais exercem funções em regime de turnos**; para assegurar o serviço de segunda a domingo, no turno das 8:00h às 16:15h são necessários 5 (cinco) enfermeiros, no turno das 16:00h às 00:15, 3 (três) enfermeiros, e no turno das 00:00h às 08:15h, outros 3 (três) enfermeiros. Assim, **são necessários, diariamente, 11 (onze) enfermeiros, excetuando folgas, dias de descanso e férias.** Informa que daquele universo de 19 (dezanove) enfermeiros existem **3 (três) que não praticam o horário das 00:00h às 8:15h**, por motivos de saúde e de idade, existindo, ainda, 1 (um) enfermeiro que beneficia do estatuto de trabalhador estudante e, como tal, usa as dispensas a que tem direito decorrentes daquele estatuto. Afirma, por último, que 7 (sete) enfermeiros têm mais de (50) cinquenta anos de idade. Finaliza, motivando a intenção de recusa no seguinte: - *"(...) este serviço não consegue comportar a existência de mais um horário fixo (...), tendo em conta os recursos que se encontram afetos ao serviço de ... e dadas as limitações indicadas e os rácios necessários ao seu normal funcionamento."*
31. Do mapa do serviço de ..., junto pela trabalhadora para instruir o pedido de horário flexível, constam 4 (quatro) trabalhadores/as que não integram o regime de turnos, 1 (um) dos quais exerce funções de chefia e as outras 3 (três) trabalhadoras praticam o horário das 8:00h às 16:15/16:00 às 00:15h, com folgas rotativas.

32. Entendeu a CITE, que os/as trabalhadores/as podem requerer à entidade empregadora o exercício de funções em regime de horário flexível, ainda que o serviço onde estão integrados/as apenas labore em regime de turnos, desde que o período horário escolhido seja enquadrável no horário de funcionamento em vigor.
33. Ora, a trabalhadora vem agora solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência a filhos/as menores de 12 (doze) anos, até que a filha mais nova perfaça aquela idade, no período diário compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, com intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h, existindo, deste modo, correspondência, entre o pedido da trabalhadora e o horário praticado por outras trabalhadoras do mesmo serviço onde a trabalhadora requerente exerce a sua atividade profissional, conforme se atesta da análise do mapa de horários flexíveis junto ao presente processo.
34. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
35. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 36.** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

- 3.2.** O empregador 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, e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.