

PARECER N.º 213/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 de fevereiro.

Processo n.º 530/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 15.03.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço de Cirurgia do ...

1.2. Em 14.02.2018 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir, sucintamente, transcritos:

“(...) venho por este meio solicitar Flexibilidade de Horário em virtude de responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, para acompanhamento dos meus dois filhos menores de 12 anos (...)

Mais se declara e se atesta que vivemos todos, os meus filhos, meu marido e eu, em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração emitida pela Junta de Freguesia e que ora se junta e que aqui se reproduz para os devidos efeitos, como documento n.º 3.

O motivo para este pedido, prende-se com a necessidade de conciliação do meu horário de trabalho, com as necessidades dos meus filhos, e com a impossibilidade de acompanhamento do pai (...).

Deste modo, o referido pedido tem por fundamento e justificação essencial a circunstância de ao meu filho mais novo (...) ter-lhe sido recentemente diagnosticado uma perturbação, suspeita de perturbação do espectro do autismo.

(...)

Ora, tal acompanhamento implica a minha disponibilidade para a deslocação e transporte do meu filho para os gabinetes onde a terapia ocupacional e terapia da fala se realiza, bem como urge a minha presença nas horas em que tais consultas e terapias se desenrolam, o que regra geral acontecem durante a tarde, em dias variados ao longo da semana.

Do exposto resulta, que o exercício da minha atividade em horário de 40h semanais e regime por turnos (manhãs, tardes e noites de semana e fim de semana), impossibilita a organização familiar, pois que não dispomos de nenhum apoio familiar próximo que permita obstar a esta necessidade, e prestar assistência aos meus filhos, e em particular (...) uma vez que é rogada a minha presença junto deste, nas consultas e terapias, conforme avaliação do pessoal médico supra referido, pelo que só a prestação de trabalho em regime flexível de horário me permite prestar ao meu filho o apoio necessário.

Pelo que, no cumprimento do disposto do n.º 2 e 3 do artigo 56.º do Código de Trabalho solicito a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 08H00 e as 16H00 de segunda-feira a sexta-feira, durante um prazo que se prevê ser de nove anos.

A minha proposta respeita assim os condicionalismos de flexibilidade de horários previstos no artigo 56.º, 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 do CT efetuar-se até seis horas consecutivas de trabalho e até dez em cada dia.

Mais reforço, que para além da assistência e cuidado, que duas crianças menores requerem, o regime de horário de trabalho pedido, se justifica pelo facto de ser urgente acompanhar o meu filho em consultas médicas e terapias, sendo essencial este apoio familiar nesta idade precoce e em conformidade com o diagnóstico médico a que foi sujeito.

Sem, prescindir, e na eventualidade de não ser possível atribuir-me o horário de trabalho pedido, no serviço onde exerço atualmente funções (Cirurgia), solicito também um pedido de mobilidade interna por transferência, para um serviço, onde tal, se considere possível, como pedido anteriormente realizado em agosto de 2017."

- 1.3. A 06.03.2018, a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“Exma. Sra. Enf.^a,

No seguimento do pedido de concessão de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, informamos que o mesmo não poderá ser deferido porquanto, instada a respetiva chefia a mesma informou que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário de funcionamento compreende o período de 24 horas, 365 dias por ano. Sendo certo que o serviço apresenta uma carência efetiva de 3 enfermeiros, a que acresce o facto do serviço ter uma enfermeiro ausente por acidente de trabalho, 6 enfermeiras com horário de amamentação, 4 enfermeiras com autorização prévia de horário sem noites e 3 enfermeiras com estatuto de trabalhador estudante.

Assim, o horário pretendido irá colocar a descoberto vários períodos em cada turno conforme. Por último, no momento não há possibilidade de mobilidade para outro serviço por inexistência de lugar vago.

(...)”

- 1.4. Em anexo ao documento da notificação efetuada à trabalhadora, consta uma informação conforme a seguir se transcreve:

“Após analisar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com responsabilidades familiares por filhos menores de 12 anos efetuado pela Sr.^a enfermeira (...) passo a informar o seguinte:

O horário solicitado pela Sr.^a enfermeira (...) “entre as 8h e as 16h” não é um horário praticado no internamento do serviço de cirurgia. O referido horário não se adequa às necessidades e normal funcionamento do serviço.

Neste serviço os turnos de trabalho tem uma carga horaria de 6h ou 12h. Gostaria ainda de salientar que se trata de um serviço de internamento no qual as funções de enfermagem são desempenhadas em regime de trabalho por turnos — Manhãs das 8h às 14h; Tardes das 14h às 20h; Noite das 20h às 8h, com sobreposição de 30min

para a passagem de turno, durante 365 dia por ano, não há interrupção de trabalho nas noites nem nos fim-de-semana.

Se analisarmos o último parágrafo, é fácil compreender que o que (...) pretende é a transferência de serviço, uma vez que já efetuou o mesmo pedido em agosto de 2017, e a mesma compreende que o horário que está a pedir não é praticado no internamento.

(...)

Além destas situações já referidas anteriormente o serviço de cirurgia depara-se com mais algumas dificuldades que passo a referir:

- Tem 6 enfermeiras com horário de amamentação, estes elementos não fazem noites, e por cada turno de trabalho há uma redução de 2h de dispensa para amamentação o que perfaz um total de 12h por dia de trabalho não efetivo — 264h por mês.

- 4 Enfermeiras com autorização prévia de horário sem noites

- 3 Enfermeiras com estatuto de trabalhador estudante.

Em termos de conclusão, sou da opinião que o horário solicitado não se aplica ao serviço de internamento de cirurgia, local onde a Sr.ª enfermeira desempenha funções atualmente, mas como a própria salienta no último parágrafo a transferência será a solução, contudo face ao exposto anteriormente para se proceder à referida transferência a mesma deve ser substituída uma vez que o serviço já apresenta uma carência de recursos humanos.”

1.5. Em sede de apreciação, em 13.03.2018, a trabalhadora refere, sucintamente o seguinte:

“(…), Requerente melhor identificada nos autos tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de autorização de trabalho em regime flexível, vem apresentar a V.ª Ex.ª, nos termos do disposto no art.º 57.º, n.º 4 do CT a sua apreciação por escrito, nos seguintes termos:

Questão prévia:

Não obstante a Requerente ter sido notificada de uma deliberação de indeferimento, tal não poderá deixar de ser entendido como uma mera intenção de indeferir. Só assim se entende o conteúdo do ofício que lhe foi dirigido pelo Exmo. Presidente do Conselho de Administração, E assim e com base em tal pressuposto

que de seguida serão expostas as razões da reclamação, tendente a contrariar o sentido da decisão que, a concretizar-se nos termos enunciados, estaria pejada de ilegalidades, e verdadeiras injustiças.

(...)

4. Ora, entre a data em que a Requerente apresentou o pedido e a data em que o Conselho de Administração comunicou a sua decisão decorreram 21 (vinte e um) dias. 5. Desta forma, conclui-se que o pedido da Requerente, na data em que recebeu a decisão do Conselho de Administração, encontrava-se já deferido tacitamente, nos termos do disposto na alínea e) do n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho.

6. Do exposto, é ineficaz e sem qualquer efeito jurídico a decisão comunicada no dia 06 de março de 2018 à ora Requerente.

7. Sem prescindir,

8. Subsidiariamente, e caso assim não se entenda, sempre se dirá o seguinte:

(...)

14. E, salvo o devido erro por opinião contrária, a resposta obtida pelo Conselho de Administração a Requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem foi indicada qualquer razão imperiosa.

15. A aqui Requerente considera que a ser-lhe negado o seu pedido o mesmo equivale a uma denegação do exercício ao direito de proteção da família.

16. Pois, não pode deixar a aqui Requerente de dizer, que se nas circunstâncias concretas, em que apresenta o seu pedido, e se o mesmo ainda assim não for atendido, a mesma não consente qualquer outra situação/razão em que requerimento semelhante possa vir a ser deferido.

17. Vejamos,

(...)

27. Pelo que o marido da Requerente exerce uma atividade profissional exigente e que o impede de poder despender e prestar a necessária assistência aos filhos menores, (...), bem como as exigências médicas e de deslocações as atividades de terapia da fala e ocupacional.

28. *Motivo e razões pelas quais a ora aqui Requerente tem necessidade de assumir no seio do casal um papel mais preponderante no campo das responsabilidades familiares.*

29. *Tais motivos ponderosos e em virtude da exigência da saúde do seu filho mais novo a Requerente solicitou o horário de trabalho flexível, sugerindo o horário de trabalho entre as 08H00 e as 16H00 de segunda-feira a sexta-feira, durante um prazo que se prevê ser de nove anos, e que desde já se informa que pretende esse horário a partir do dia 19 de Março de 2018.*

30. *Não obstante, estar a Requerente disponível para posteriormente encontrar, por acordo, outro horário que seja preferível e adequado para o serviço e compatível com os seus interesses.*

31. *Encontrando-se inclusive a aqui Requerente inteiramente disponível para proceder à junção de qualquer outro documento que V/Exa. entenda por conveniente para instruir o presente pedido e alterar assim a proposta de indeferimento apresentada bem como para facultar qualquer outra informação adicional que seja considerada relevante, no sentido de conformar uma solução viável para as partes envolvidas.*

32. *Mais, e como forma de obstar a qualquer constrangimento no serviço a aqui Requerente demonstrou toda a abertura para a possibilidade de por acordo cumprir o seu horário de trabalho em qualquer outro serviço do referido ..., através de mobilidade interna por transferência, sem que com isso quisesse significar ou encapotar qualquer outra intenção.*

(...)

34. *Pois, que nem se consente que o pedido agora em causa seja o mesmo daquele, que foi realizado em Agosto de 2017 e nem se admite que se afirme ou se presumam, que os motivos do presente pedido são atualmente os mesmos, ou pretensos motivos para uma intenção camuflada!*

35. *Pois, em Agosto de 2017 a medicina do Trabalho classificou a Requerente apta com condicionantes, impedindo o trabalho noturno por doença crónica - facto que não foi considerado plausível para a transferência da trabalhadora.*

Outrossim,

36. *Acontece, que por infortúnio do destino as condições de vida e familiares da Requerente de Agosto de 2017 para Janeiro de 2018 — designadamente a saúde do*

seu filho mais novo - alteraram-se fazendo com que a mesma fosse obrigada a estar mais presente na vida dos seus filhos e em particular da vida do seu filho menor (...)

(...)

39. De referir que, a aqui requerente não solicitou uma licença sem vencimento mas tão somente um horário de trabalho flexível.

40. Pelo que a mesma se manteria ao serviço no ... cumprindo as horas semanais a que está obrigada.

41. Diga-se que tal horário flexível implicaria só as horas e dias de semana designadamente de segunda à sexta feira, na medida que essas implicam diretamente com as consultas e sessões de terapia do filho mais novo.

42. A aqui Requerente solicitou a flexibilidade de horário de trabalho, dentro de determinados limites e condições, tendo em vista à satisfação de interesses das duas partes. A flexibilidade de horário requerida visa o superior interesse e direitos fundamentais dos filhos da Requerente, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho mais novo.

43. No pedido efetuado e que ora vai indeferido, há razoabilidade e proporcionalidade, bem como na sua aplicação, tendo em conta o horário apresentado e as tarefas que a aqui Requerente exerce.

44. Ora, para indeferir o pedido da Requerente o Conselho de Administração junta dois pareceres que em nada demonstram objetiva e inequivocamente que o horário pela Requerente solicitado põe em causa o funcionamento do serviço onde exerce funções, pois não concretiza os períodos de tempo que não ficariam assegurados, de acordo com os recursos humanos disponíveis e à aplicação do horário que pretende.

(...)

51. Deve-se referir que o horário solicitado compreende-se das 8-16h, e consta da folha de horário, da Requerente, que ora se anexa, e do qual se pode verificar e tal como é do conhecimento da aqui Requerente que a Enfermeira (...) que não possui cargo de chefia pratica-o em determinados dias da semana — sem que isso cause qualquer constrangimento ao serviço.

(...)

54. Pelo que do exposto resulta que a Deliberação do Conselho de Administração, salvo o devido respeito, carece de fundamentação e concretização.

55. Em momento algum o Conselho de Administração concretiza o motivo da impossibilidade de substituição/transferência da trabalhadora nem alega concretos constrangimentos, que seriam eventualmente provocados pelo exercício de horário flexível pela Requerente.

Diga-se que,

56. O ora, peticionando pela Requerente é uma mera flexibilização de horário, pelo que não se alcança o motivo do indeferimento da sua pretensão.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"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."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.8.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.9.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou a atribuição de horário flexível, compreendido das 08h00 às 16h00 de segunda a sexta-feira, por um período de 9 anos.

- 2.10.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.12.** O mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.13.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.14.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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 da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.15.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.16.** Com efeito, o ... não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.17.** Mais se refira que no confronto com o mapa de horários anexo ao processo, relativo a março de 2018, é possível verificar-se a existência de pelo menos um turno compatível com o pedido da trabalhadora, isto é 08:00h – 16:00h (M9).
- 2.18.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade naquele serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Aliás, na notificação feita à trabalhadora, não resulta demonstração que determine a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela enfermeira seja insubstituível.
- 2.19.** Aliás, de acordo com a intenção de recusa da entidade empregadora e relativamente ao facto de já existirem enfermeiras com autorização prévia de

horário sem noites, ainda que se desconheça o motivo desta autorização, no que se reporta a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 2.20.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.21.** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

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, 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO E COM DECLARAÇÃO DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, RESPETIVAMENTE:

“Declaração de Voto

A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”

“POSIÇÃO DA CGTP RELATIVA AOS PROJETOS DE PARECER DA REUNIÃO DE DIA 4 DE ABRIL DE 2018 RELATIVA AOS SEGUINTE PROJETOS DE PARECER:

A CGTP vota favoravelmente o parecer, mas considera que o mesmo não devia constar o ponto 2.19, o qual deveria terminar em "autorização", porquanto todo o restante conteúdo só causa confusão nos destinatários não estando compreendido no âmbito das atribuições da Comissão."