

PARECER N.º 240/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 643/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.03.2018, mediante carta registada, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina do ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora datado de 08/03/2018, foi recebido nesta mesma data pela entidade empregadora, conforme registo de entrada neste documento, com o seguinte conteúdo:

*“(...) Eu, ..., enfermeira no Serviço de Medicina do ... em ... (...) residente em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Ex.ª que pretendo trabalhar em **regime de horário flexível** para prestar **assistência inadiável e imprescindível** às minhas três descendentes, ... **(8 anos)**, ... **(7 anos)** e ... **(2 anos)**, até que a mais nova perfaça os 12 anos de idade.*

Mais declaro que:

- as menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo;*
- a minha filha ..., de 8 anos, é portadora de doença crónica (anexo - fotocópia do atestado médico de incapacidade multiuso);*
- não tenho qualquer outro suporte familiar, sem ser o meu marido, cujo*

horário é alterado mensalmente, o que inviabiliza a conciliação dos nossos horários para cumprirmos com as nossas responsabilidades parentais e, mais especificamente, no que respeita à formação escolar das nossas filhas (frequentam a creche e o 1.º ciclo em instituições escolares diferentes).

Pelo exposto venho muito respeitosamente solicitar a Vossa Exa. autorização para exercer funções em regime de horário fixo, com intuito de me ser dada a possibilidade de exercer o meu direito a uma parentalidade positiva e responsável, sem prejuízo no meu dever de cumprimento atempado das tarefas laborais atribuídas.

*Deste modo **proponho o seguinte horário de trabalho:***

- de segunda-feira a sexta-feira;*
- período da manhã: das 8h00 às 13h00;*
- pausa: das 13h00 às 14h00;*
- período da tarde: das 14h00 às 17h00;*
- não pretendo trabalhar aos fins de semana nem feriados*

..., 8 de março de 2018

Pede deferimento,

(Enf.ª M. Helena Junqueira)

Anexos:

- Atestado comprovativo de que descontos vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente*
 - Fotocópia de Cartão de Cidadão de ...*
 - Fotocópia de Cartão de Cidadão de ...*
 - Fotocópia de Cartão de Cidadão de ...*
 - Fotocópia de Atestado Médico de Incapacidade Multiuso de ...*
- (...)”*

1.3. Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada pessoalmente no dia 22.03.2018, pela entidade empregadora, conforme assinatura efetuada na informação do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, onde também se encontra um despacho de indeferimento de

18.03.2018, com o seguinte conteúdo:

“(...) Assunto: Pedido de horário flexível — Enfermeira — ...

A requerente exerce funções neste ... como Enfermeira em RCTFP, desde 2003-08-01, e está a solicitar a flexibilidade de horário, para acompanhamento de filhos menores até que a mais nova perfaça 12 anos de idade (2027-06-20), conforme documento em anexo.

Refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 Medicina do ... que é composto por 20 Enfermeiros, 15 dos quais exercem funções em regime de roulement.

Atualmente há neste Serviço 1 enfermeira que pratica um horário fixo de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h15, em virtude de exercer funções de chefia.

2 Enfermeiros detêm horário flexível das 08h00 às 16h15, não trabalhando tardes e noites.

1 Enfermeira encontra-se em baixa médica por doença há vários meses não tendo sido autorizada a sua substituição.

1 Enfermeira está isenta de trabalho noturno por ter mais de 50 anos de idade, exercendo também funções de coordenação, tendo horário das 08h00 às 16h15.

1 Enfermeira está com dispensa para amamentação, tendo horário das 09h00 às 15h00, não havendo término definido já que está a apresentar atestados mensais.

É de referir que existe uma grande dificuldade com a distribuição equitativa dos turnos, designadamente, o turno das 16h00-00h15 e da 00h00-08h15 e ainda os fins de semana. Esta situação origina uma grande insatisfação por parte da equipa que se encontra sobrecarregada.

Pelo exposto, é imprescindível que a requerente exerça as suas funções

em regime de roulement sob pena de haver uma sobrecarga ainda maior da equipa de enfermeiros daquele Serviço.

Por outro lado não há obstáculo à mobilidade para outro serviço desde que os enfermeiros mobilizados sejam substituídos por outros sem limitações a nível de horários e que gostem de exercer funções no serviço de medicina.

Existe cada vez mais profissionais que pretendem executar horários diurnos e flexíveis, com base no fundamento de acompanhamento dos filhos menores, no entanto, o deferimento desses pedidos inviabiliza o normal funcionamento do CHL impedindo-o de cumprir a sua missão.

Por último, verifica-se uma taxa de absentismo no que respeita ao grupo profissional de enfermagem, em termos médios de 11,74%, sendo de 18,28% nos enfermeiros que desempenham funções no ...

Assim, caso se entenda, o pedido da requerente não pode ser deferido tendo em conta o exposto.

(...)".

- 1.4. Em 23.03.2018, conforme registo de entrada, a trabalhadora veio apresentar apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

"(...) ASSUNTO: CONTESTAÇÃO DO INDEFERIMENTO ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Eu, ..., enfermeira no Serviço de Medicina do ..., com o número (...), em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, tomei conhecimento no dia 22 de março de 2018, do indeferimento ao meu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas três descendentes, ... (9 anos), ... (7 anos) e ... (2 anos), até que a mais nova perfaça os 12 anos de idade.

Face ao indeferimento ao meu pedido, venho por este meio e no disposto do n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. CONTESTAR o mesmo.

Permita-me expor a Vossa Exa. seguinte:

- sou mãe de três filhas menores de, respetivamente 2 anos, 7 anos e 9 anos, que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;
- a minha filha ..., de 9 anos, é portadora de doença crónica, com um passado de várias cirurgias e internamentos hospitalares e, em relação à qual já gozei Licença de Assistência a Filho por Doença Crónica, em períodos interpolados e coincidentes com agudizações da doença como é do conhecimento de Vossa Exa. o, que, me exige a mim e ao pai uma assistência e acompanhamento mais específico e atento considerando a sua situação clínica;
- nunca solicitei horário de amamentação nem horário flexível por nenhuma das minhas filhas;
- desde que iniciei a carreira, em 2 de maio de 2002, exerci sempre funções em horário de roulement. Mesmo quando as minhas filhas mais velhas eram pequenas, consegui conciliar este regime com as minhas responsabilidades parentais porque, por andarem num infantário não era obrigatório levá-las à escola todos os dias, pelo que ficavam comigo nas folgas e no período da manhã quando eu fazia tardes. Agora que andam no 1.º ciclo, no 2º e 3.º anos e, com o nascimento da minha filha mais nova, o horário por turnos impede-me de acompanhar, assistir e prestar apoio às minhas filhas que frequentam instituições escolares diferentes, com aulas de segunda a sexta-feira das 9H às 17h30;
- nunca faltei pelas minhas filhas estarem doentes, com exceção do gozo da Licença de Assistência a Filho com Doença Crónica pela minha filha mais velha;
- não tenho qualquer outro tipo de suporte familiar, sem ser o meu marido, cujo horário é alterado mensalmente, o que inviabiliza a conciliação dos nossos horários para cumprirmos com as nossas

responsabilidades parentais, nomeadamente na formação escolar das nossas filhas;

- estou disponível para ser mobilizada para outro serviço no ... se assim for necessário;

- para minimizar a sobrecarga na restante equipa comprometo-me a colaborar com qualquer turno que me seja pedido, desde que, fora do período escolar (nas férias grandes, nas férias do Natal e nas férias da Páscoa).

Pelo exposto considero que só o exercício de funções em regime de horário flexível, me dará a possibilidade de exercer o meu direito a uma parentalidade positiva e responsável, sem prejuízo no meu dever de cumprimento atempado das tarefas laborais atribuídas.

Respeitosos cumprimentos,

..., 23 de março de 2018

(...)"

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "*Atribuições próprias e de assessoria*":

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação*

pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)" .*

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios*

fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(…) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(…) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(…) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (…)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (…);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.* (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior* (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.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;

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.*

(...);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários

que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe 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.

2.6.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”.

2.6.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “*período normal de trabalho diário*”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os

dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.7.** Face ao facto da existência de pelo menos *“2 enfermeiros detêm horário flexível das 08h00 às 16h15, não trabalhando tardes e noites”* conforme a entidade empregadora refere na intenção de recusa, importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora em causa, 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.”.*

- 2.8.** Relativamente à possibilidade de enfermeiros/as com idade superior a 50 anos usufruírem de isenção de trabalho noturno ou outros regimes mais

favoráveis, importará 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 (...)*”.

2.9. 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 das trabalhadoras 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/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. Nestas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido nos pontos 2.7 e 2.8, apesar da entidade empregadora tentar apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não

demonstra de forma objetiva e coerente a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não comprovando nem concretizando suficientemente em que medida o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, como determinam os artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Medicina do ...
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18.04.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE 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 termo do período normal de trabalho diário. No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho 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 já 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.”.

E A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP):

“A CGTP vota favoravelmente o Parecer, no entanto considera-se que o ponto 2.7 do parecer deveria terminar em “extraordinário”, porquanto o restante conteúdo só causa confusão nos destinatários, não estando compreendido no âmbito das atribuições da Comissão”.