PARECER N.º 280/CITE/2018

Assunto: 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 de fevereiro. Processo n.º 774/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11 de abril de 2018, por mão própria, e email de 11.04.2018, do Presidente do ... e do Serviço de Recursos Humanos, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora Senhora D. ..., detentora da categoria de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia ..., do ..., 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 requerimento da trabalhadora, recebido na entidade empregadora em 23/01/2018, conforme carimbo e assinatura do Serviço de Recursos Humanos, consta o seguinte:

"(...) ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de Cirurgia ..., com o número mecanográfico n° (...), atualmente em licença de parental idade com término a 12 de abril de 2018, residente em (...), vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro, expor o seguinte:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

1. A Requerente é mãe de (...), com a idade de 2 anos, nascida a 4 de fevereiro de 2016 e de (...) com a idade de 3 meses, nascido a 14 de novembro de 20 17.

2. Os identificados filhos integram o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa.

3. A sua filha (...), frequenta a creche de (...), que se encontra aberta de segunda a sexta-feira, entra as 7 horas e as 19 horas, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana, conforme declaração anexa. O seu filho (...) encontra-se pré-inscrito na mesma creche que irá frequentar a partir de setembro de 2018, inicio do próximo ano letivo, por gestão de vagas visto ser uma IPSS.

4. O marido da Requerente, (...), e pai de (...) e de (...), é Engenheiro Civil na empresa ..., com contrato a prazo, sendo o responsável pela orçamentação do departamento de hidráulica da mesma. Tem um horário de trabalho que compreende todos os dias da semana, apresentando isenção de horário. Diariamente tem necessidade de realizar horas suplementares, pois é o responsável pela orçamentação de obras de grande envergadura, não sendo possível o seu trabalho ser efetuado por outro trabalhador, nem prever o número de horas suplementares necessárias pois estão condicionadas pelos prazos de entrega, pelo número de obras e por outras variantes, só conhecidas no decorrer do dia de trabalho. Por isso devido ao elevado volume de trabalho, sai diariamente nunca antes das 20 horas, tendo também necessidade de trabalhar nos dias de descanso semanal. Ademais, o mercado de trabalho da empresa é internacional englobando países como ... e ..., estando previsto no seu contrato de trabalho a ida aos países onde decorrem as obras, por um período de tempo definido de acordo com as necessidades da empresa, não sendo possível antecipar o mesmo, o que pode ter um aviso prévio de uma semana a quinze dias.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Pelos motivos expostos, não apresenta um horário de trabalho que lhe permita assegurar ir buscar os filhos à creche.

5. Assim, estando os referidos (...) e (...) exclusivamente dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta feira, e entre, em cada dia, as 8 horas e as 17 horas, devendo a plataforma fixa ser enquadrada entre as 10 horas e as 15 horas.

6. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até os filhos da Requerente (...) e (...) completarem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 14 de novembro de 2029. Junta:

a) Declaração a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

b) Declaração do horário de funcionamento da creche onde estão os filhos da Requerente.

C) Declaração da entidade patronal do pai que confirma situação profissional do mesmo.

(...)".

1.3. Da análise dos múltiplos documentos repetidos, consta do processo, a resposta da entidade empregadora, notificada à trabalhadora no dia 02.04.2018, por carta registada com aviso de receção, contendo a Comunicação n.º ... de 29.03.2018 e Informação n.º ... de 21.03.2018, aquela com o seguinte conteúdo:

"(...) em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora, deste ..., de 23 de março de 2018 exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...)".

(...) ... de 2018/03/21

Para: *Diretora do Serviço de Recursos Humanos (...)*

ASSUNTO: *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares Enf.ª ...*

1- *A trabalhadora acima identificada, Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia I B, vem solicitar horário flexível por ser trabalhadora com 2 filhos menores, um com 3 meses e outro com 2 anos de idade e com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.*

2- *A trabalhadora requer "Assim, estando os referidos (...) exclusivamente dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre cada dia, as 8 horas e as 17 horas, devendo a plataforma fixa ser enquadrada entre as 10 horas e as 15 horas.*
Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até os filhos da Requerente (...) completarem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 14 de novembro de 2029. "
3- *A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), (aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009 de 18 de março, e pelas Leis n°s 105/2009 de 14 de setembro, 53/2011 de 14 outubro, 23/2012 de 25 de junho, 47/2012 de 29 de agosto, 69/2013 de 30 de agosto, 27/2014 de 08*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

de maio, 55/2014 de 25 de agosto, 28/2015 de 14 de abril, 120/2015 de 1 de setembro, 8/2016 de 1 de abril e 28/2016 de 23 de agosto), e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

***4-** Sobre o assunto, a Sra. Enfermeira Adjunta, (...), pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:*

• A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do Serviço nos períodos da Te N nos dias úteis e M, T, e N nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes aí internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos:

Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem e às exigências do Serviço de Cirurgia é imperioso que a Sra. Enfermeira em causa mantenha o regime de horário.

• Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.

• A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloqueando completamente a política de mobilidade anterior na instituição. Em virtude dos números atuais de enfermeiros autorizados em regime de horário fixo na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.

Face ao acima descrito penso terem s1do concretizadas e objetivamente demonstradas a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do Hosp1tal, de acordo com o previsto no art.º 57.º, ponto 2 do CT.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Importa ainda referir que, em minha opinião, ao mencionar que pretende trabalhar no período das 8h00 às 17h00 apenas nos dias úteis, o seu pedido não se enquadra no regime dos artigos 56.º e 57. º do CT, antes se trata de um pedido de alteração de horário de trabalho. O regime de horário flexível, de acordo com o artigo 56.º e 57.º do CT, traduz-se na escolha por parte do trabalhador de um horário maleável, dentro de certos limites fixados pelo período normal de trabalho diário, que na situação em causa é de 7 dias por semana e 24 h por dia. Aquilo que a Sra. Enfermeira vem requerer é antes um horário rígido, com horas de início e termo previamente definidas. Assim, considero o pedido inepto, pois compete ao empregador a fixação do horário de trabalho (artigo 212.º/1 CT) e não o contrário.

A situação desta colaboradora é idêntica à de muitas outras, umas já com o dito "horário flexível" e, outras em vias de o solicitar, e que vão transformando o ... numa aberração, qual Centro de Saúde Gigante, com excesso de população laboral nos turnos da manhã, e um deficit imenso nos outros turnos, com cada vez mais repercussões na segurança dos cuidados prestados aos utentes que nos procuram, internados ou em Urgência.

Uma vez que a Direção de enfermagem sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequado até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo principal e final da atividade- que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim, proponho que o horário de trabalho da Sra. Enfermeira seja ajustado ao horário de trabalho do cônjuge, entregue previamente, de modo a assegurar a assistência e acompanhamento dos menores.

***5-** Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço,*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

com negrito nosso: "(...) Artigo 56. ° Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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.

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.

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.

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

5 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
iii) no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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 á 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.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7".

6- *Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:*

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de Cirurgia ...

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

"(...) se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo. (...)"

II - Conclusão

1-*Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa:*

- *Que pretende usufruir de horário flexível, e informa o horário de trabalho que pretende praticar;*
- *Que vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos menores;*
- *Informa que pretende usufruir deste regime de horário flexível até que o filho menor perfaça os 12 anos de idade.*

2- *Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ...*

3- *Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte:*

(...) (quadro junto ao processo)

4- *Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Enfermeiros é a seguinte:*

(...) (quadro junto ao processo)

5 - *Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.

6 -*Considerando as necessidades de um ... desta dimensão deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo.*

7-*Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.*

8 -*O ... tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.*

9 - *Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.*

10 - *Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.*

11 - *Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.*

12 - *Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.*

13 - *Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamentos nas diversas unidades.

***14-** Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.*

***15 -** Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.*

***16-** Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...*

17 – Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

A Técnica Superior

(...)" .

1.4. Em 06.04.2018, a trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa:

*"(...) **...**, Enfermeira, com o n.º mecanográfico (...) a exercer funções no ..., no Serviço de Cirurgia ..., tendo sido notificada do despacho de V. Exa., datado de 23.03.2018 e rececionado por escrito no domicílio a 2.04.2018, no sentido do indeferimento do requerimento de 9.03.2018 que, ao abrigo dos disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho,*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

peticionou a atribuição de horário compatível com as responsabilidades familiares requerente, vem, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dizer o seguinte:

1.º

O ... é uma pessoa coletiva de direito publico, afeta à rede de prestação de cuidados de saúde (do ...) e está integrada na administração indireta do Estado.

2.º

Assim, o ... não é um empregador como qualquer outro: está subordinado ao princípio da prossecução do interesse público (no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos: art.º 266°, n° 1, da Constituição da Republica Portuguesa, e art.ºs 2°, n° 1, e 4°, do Código do Procedimento Administrativo), e aos princípios reitores da atividade administrativa, designadamente, o principio da legalidade, o principio da proporcionalidade e o principio da justiça (art.º 266°, n° 2, da Constituição da República Portuguesa, e arts 2°, n° 1, 3°, n° 1, 7° e 8° do Código do Procedimento Administrativo).

3.º

A dignidade da pessoa humana é o vetor axiológico fundamental da Constituição da República Portuguesa (artº1), ***estatuindo*** *o art.º 69°, n° 1, que as crianças têm direito à proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral.*

4.º

O princípio da legalidade impõe à Administração uma atuação em obediência à lei e ao direito (art.º 3°, n° 1, do Código do Procedimento Administrativo) - o que implica a submissão a normas internacionais.

5.º

A ***Convenção sobre os Direitos da Criança*** *foi aprovada, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da Republica n° 20/90 (in D.R., I Série, n° 211, de 12/Setembro/1990) e ratificada pelo Decreto do Presidente da Republica no 49/90, de 12 de Setembro (in D.R., I Série, nº*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

211, de12/Setembro/ 1990). E,

6.º

Conforme a Convenção, todas as decisões relativas a crianças, adoptadas por ***instituições públicas*** *ou privadas de proteção social, por tribunais,* ***autoridades administrativas*** *ou órgãos legislativos,* ***terão primacialmente em conta o interesse superior da criança*** *(artº 3°, n° 1).*

7.º

A Constituição da República Portuguesa ***proclama que*** *as mães e pais 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 (art.º 68º n° 1) e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (art.º 68°, n° 2).*

8.º

Assim, a ***pauta interpretativa*** *a observar pelo ... (ele não é um empregador como qualquer outro) na fixação do sentido e alcance da legislação ordinária sobre parentalidade só pode ser de adequação e de conformidade com o disposto da Constituição ou os princípios nela consignados (art.ºS 3°, n° 3, e 277°, n° 1, da CRP).*

9.º

Ou seja: está ordenada ao superior interesse da criança ***a consagração dos direitos à mãe e ao pai em sede de proteção da parentalidade****. O que,*

10.º

É o caso do direito a horário flexível [art.º 35°, n° 1, p), do Código do Trabalho], sendo ***clara e incisiva*** *a formulação legal: horário flexível de* ***trabalhador com responsabilidades familiares*** *[arts 35°, n.º 1, p), e 56° do Código do Trabalho].*

11.º

Assim, a Constituição da República Portuguesa e a Lei consagram em relação aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

discriminação positiva, *pelo que não tem qualquer fundamento acomodável alegar violação do "princípio da igualdade" - opondo, de um lado, trabalhadores com responsabilidades familiares, e do outro, trabalhadores sem responsabilidades familiares, como o faz o projeto de indeferimento (por remissão para o teor da Informação que lhe serve de suporte) ao alegar que «a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo». Ora,*

12.º

Como se sabe, o ***Direito é sistemático****: trata por igual o que é igual e trata diferente o que é diferente,* ***mas na medida da diferença****.*

13.º

E, *é* ***objetivamente diferente*** *o caso de um trabalhador* ***com*** *responsabilidades familiares de um trabalhador* ***sem*** *responsabilidades familiares.*

14.º

E o princípio da igualdade não se pode analisar em tirar a quem tem para ficarem todos sem ter, ou a ter menos*. Antes,*

15.º

Isso sim analisa-se, em ***dar*** *aos que não têm, ou têm menos, se tal for reclamado por fundamentos materiais constitucionalmente acomodáveis.*

16.º

Por outro lado, é clara e incisiva a exigência à entidade empregadora de uma ***fundamentação qualificada****: 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 [art0 57°, no 2, do Código do Trabalho].*

17.º

Ou seja, ***só*** *são atendíveis dois fundamentos:*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

a) *Exigências **imperiosas** (isto é: impreteríveis) do funcionamento da **empresa** (isto é: da pessoa coletiva publica, no caso).*

Ou

b) ***Impossibilidade** (isto é: incapacidade) de substituir o trabalhador **se** (isto é: condição) este for **indispensável** (isto é: imprescindível).*

18.º

Noutras palavras: o n° 2 do art.º 57° do Código do Trabalho exprime o princípio da proporciona1idade, no subprincípio da exigibilidade: a decisão restritiva da entidade empregadora só tem credenciação legalmente acomodável se aqueles fundamentos se verificarem.

19.º

*E está bem respaldado no n° 2 do art. 7° do Código do Procedimento Administrativo: as decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares **só podem** afetar essas posições **na medida do necessário** e **em termos proporcionais** aos objetivos a realizar. **E**,*

20.º

***Impende sobre a entidade empregadora** (que no caso é uma pessoa coletiva de direito público integrada na administração indireta do Estado) **o ónus de provar, positivamente, os pressupostos legais da sua atuação**. Ora,*

21.º

Nenhuma das razões alegadas para negar o requerido se enquadra nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho. E,

22.º

Corno se deixou dito, não basta afirmar que existem "exigências imperiosas do funcionamento" do ... ou que existe "impossibilidade de substituir o trabalhador" e que "este é indispensável".

Ao invés,

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

23.º

é indispensável demonstrá-lo. E,

24.º

Tal demonstração não é alcançável nos "fundamentos" do despacho. Com efeito,

25.º

Mesmo que se aceitasse que o serviço em que a requerente exerce funções não permite que a mesma pratique um horário como o requerido, sempre a tutela dos direitos subjacentes ao requerido (os direitos a horário flexível de ***trabalhador com responsabilidades*** *familiares tendo em vista o direito das crianças à proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral), imporia que ela fosse colocada noutro serviço onde a prática de um tal horário é viável. E,*

26.º

A requerente está disponível para ser colocada num serviço com as referidas características.

Assim, por todo o exposto, a requerente manifesta a sua oposição à intenção de indeferimento do requerido.

Lisboa, 6 de abril de 2018

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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.(...)".*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *"Tarefas fundamentais do Estado":*

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

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

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)".

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Titulo 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. (...)".

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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 Capitulo 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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

"(…) 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. 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.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

2.5.1. 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.

2.6. Conforme consta do processo, nomeadamente no pedido enviado à CITE e na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora refere nomeadamente *"(...) Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados (...)"*, importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual 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 art.º 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 efetuada com o retorno à rotação de horário",* sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

2.7. 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.

2.7.1. 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".*

2.7.2. 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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

interpretado e aplicado.

2.8. 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, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.8.1. Devem, assim, as entidades empregadoras cumprir os prazos previstos naqueles normativos, 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, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.9. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta, reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e da apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido no ponto 2.6, afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, não referindo, nomeadamente, a eventual existência de

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

períodos a descoberto, nem concretizando quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria de Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia ..., 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 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA 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), TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

"A CGTP-IN aprova o Parecer, no entanto, considera que do mesmo não deve constar o ponto 2.6, por causar confusão nos destinatários, não estando compreendido no âmbito das atribuições da Comissão.

É da competência da entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir o funcionamento dos serviços, organizando com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles/as onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante da consagração legal e constitucional.".

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt