

**PARECER N.º 319/CITE/2018**

**Assunto:** Processo n.º 880/FH/2017 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 26/04/2018, por carta registada com aviso de receção, do Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Endocrinologia/Medicina ..., 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 recebido pela entidade empregadora em 27.03.2018, conforme entrada registada neste documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*“(…), enfermeira no serviço de Endocrinologia/Medicina ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, a partir da data de 27 de abril de 2018 para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha, menor de doze anos, pelo período máximo previsto legalmente, e com o seguinte horário de trabalho:*

*-Turnos diurnos nos dias úteis;*

*-Dispensa de trabalho ao fim de semana;*

*-Dispensa do trabalho noturno.*

*Esta tipologia permitirá a previsibilidade e disponibilidade necessárias, para assegurar a assistência à minha filha nos fim-de-semanas e noites, considerando que o outro progenitor desempenha funções de Responsável de um Centro de Vinificação (Enólogo), em ..., distrito de ... a cerca de 250Km de distância da residência.*

*Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, como atesta o documento autenticado pela Junta de Freguesia de ..., que se anexa.*

*Pede diferimento,*

*(...)”*

- 1.3. No dia 16.04.2018, em anexo ao e-mail desta data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, como a seguir se transcreve:

***“(...) Assunto: Exposição da trabalhadora ..., enfermeira no Serviço de Endocrinologia/Medicina ... - Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares***

*Em cumprimento do n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se à trabalhadora interessada, Sr.ª Enf.ª ..., a decisão do ..., acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.*

***Pedido:*** *a trabalhadora, Enf.ª no Serviço de Endocrinologia/Medicina ..., do ..., vem requerer “que lhe seja atribuído horário flexível, atendendo às responsabilidades familiares da requerente e até a menor atingir a idade limite legal de 12 anos, indicando que o horário que pretende é “Turnos diurnos nos dias úteis; dispensa de trabalho ao fim de semana; dispensa de trabalho noturno”, de segunda a sexta-feira (excluindo, portanto, os fins de semana e feriados) ... ”.*

*1. Informa-se que as exigências de funcionamento do Serviço de Endocrinologia/Medicina ..., que funciona 24 horas por dia, durante 365*

*dias por ano, para prestar cuidados assistenciais especializados e diferenciados para conseguir garantir o direito à saúde, como se estabelece no artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa e na Base XIV da Lei de Bases da Saúde.*

*1.1. Um serviço de Medicina ... que se encontra a dar resposta ao Plano de Contingência- módulo inverno, implementado pelo Ministério da Saúde.*

*2. Respeitando o ponto 2 do art.º 56 do Código de Trabalho, "entende-se por Horário Flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário". Afirma-se que, nos serviços de Medicina ... e Endocrinologia, as jornadas de trabalho/turno em vigor no ... são:*

*Manhã = 8h às 14h30;*

*Tarde = 14h às 20h30;*

*Noite = 20h às 8h30.*

*2.1. Cada jornada de trabalho/turno pressupõe a saída de uma equipa e a entrada de uma nova equipa;*

*2.2. Porém, em nenhum caso, um trabalhador pode interromper ou iniciar um turno a meio dessa jornada de trabalho pois, coloca em risco, as exigências imperiosas do serviço por impossibilidade de substituir essa saída/ausência de acordo com as Leis Laborais, recomendações da OIT, Decreto-Lei n.º 62/79, de 6 de março e Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro.*

*Pelo que, o horário flexível solicitado, não é enquadrável nas exigências de funcionamento do serviço.*

### ***3. Dos Recursos Disponíveis para as exigências imperiosas de funcionamento do serviço***

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

*Neste Serviço o número de enfermeiros por turno/jornada de trabalho é constituído por:*

3.1. Manhã — 11 enfermeiros (6 Medicina A + 1 Internamento Endocrinologia + 3 Pé Diabético + 1 Consulta ...); ;

3.2. Tarde — 6 enfermeiros ( 5 Medicina A + 1 Internamento Endocrinologia);

3.3. Noite — 6 Enfermeiros ( 5 Medicina A + 1 Internamento Endocrinologia.

**4. A equipa de enfermagem é composta por 35 enfermeiros. Sabendo que:** 4.1. Uma Enfermeira está ausente ao serviço por licença de maternidade;

4.2. Sete (7) Enfermeiros com horários especiais com isenção de noites e fins de semana;

4.3. O serviço tem em débito (horas de trabalho para além do horário normal) aos Enfermeiros 3100 horas de trabalho por falta de recursos humanos (não autorização de contratações por parte da tutela);

4.4. Por essa mesma falta de recursos há Enfermeiros que só agora em 2018, se encontram a gozar as férias a que tinham direito em 2017;

4.5. A exigência e a qualidade de trabalho num Serviço de Endocrinologia e/ou Medicina ... obriga a ter uma equipa treinada com anos de experiência e com competências técnicas;

4.6. O Serviço só dispõe de 80% da sua equipa para assegurar o trabalho dos turnos das noites de semana e os dias e as noites dos fins-de-semana e feriados.

**5. Das obrigações do ... na elaboração dos horários de trabalho dos seus funcionários.**

Respeitando o direito à igualdade e não discriminação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

5.1. Cumprir o disposto na alínea b), do n.º1, do art.º 59.º da lei fundamental portuguesa onde estabelece como garantia de realização profissional que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a)(...)

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

c) (...)"

**6. Do caso específico, horário flexível solicitado pela Enfermeira ..., de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, em dias úteis e com isenção de noites.**

6.1. *O ... não tem no presente momento possibilidade de substituir a requerente porque esta é indispensável para o funcionamento do Serviço pelas competências profissionais que adquiriu ao longo dos **dois anos e seis meses** que trabalha no Serviço de Endocrinologia/Medicina ...;*

6.2. *O horário solicitado (horário de segunda a sexta feira, em dias úteis e com isenção de noites) a ser autorizado versus equipa disponível coloca em rutura e impede que se possam assegurar os turnos das noites de semana e os dias e as noites de fins-de-semana e feriados **num serviço que não pode encerrar** restando à gestão diminuir o numero de enfermeiros por turno de 07 para 06, mas esta decisão é, contra as regras das **dotações seguras** regulamentadas pela Ordem dos Enfermeiros, publicadas no Diário da República, 2.<sup>a</sup> série, n.º 233, de 02/12/2014 (Regulamento nº533/2014);*

6.3. *Da análise dos recursos disponíveis do Serviço constata-se que existem já neste serviço 7 enfermeiros com horário flexível e/ou de amamentação e que usufruem da isenção de noites e fins-de-semana e feriados, exercendo funções apenas no turno da manhã:*

*Segue quadro*

**7. Ora para garantir as exigências imperiosas do Serviço:**

*De acordo com a alínea a) e b), do art.º 64.º, da Constituição da República Portuguesa onde, "Para assegurar o direito à proteção da saúde, incube prioritariamente ao Estado:*

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

de reabilitação;

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

Assim:

*Por impossibilidade de assegurar os turnos das noites de semana, dias e noites de fins de semana e feriados, conforme preconizado pela Ordem dos Enfermeiros, das dotações seguras, e já justificado no ponto 6.1;*

*Na base do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TIVNG.P2L 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 artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa. "*

*Neste sentido e face a uma pluralidade de situações existentes no serviço (horários flexíveis, horários de amamentação e estatutos trabalhador estudante), enumeradas no ponto 6.3 desta exposição, das quais resultam direitos de valor idêntico, para cumprir as **dotações seguras**, porque o **Serviço de não pode encerrar** e para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem detrimento para qualquer das partes, no garante, para toda a equipa do serviço de Urgência, do referido no Art.º 56, do decreto Lei 437/91, de 08/11, o ... dá conhecimento de que irá reorganizar os horários de todos os funcionários atrás mencionados da seguinte forma:*

*7.1. Manhãs das 8h às 14h30 em dias úteis;*

*7.2. Duas tardes das 14h às 20.30h em dias úteis;*

*7.3. Uma noite das 20h às 8h30 por semana;*

*7.4. Uma manhã das 8h às 14h30 e uma tarde das 14h às 20.30h em dias de fim de semana de 15 em 15 dias.*

*Esta rotação permitirá uma distribuição equitativa para todos os horários de amamentação superiores a doze meses e os horários flexíveis*

existentes no serviço *incluindo a requerente*.

*Só assim, o Serviço de Endocrinologia/Medicina ... poderá garantir as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, por impossibilidade de substituir a trabalhadora.*

*Mensalmente e, em questões urgentes (doença dos filhos), o Serviço mantém uma disponibilidade permanente para com a requerente encontrar soluções para melhor reajuste da atividade familiar com a atividade profissional, como sempre o tem feito até agora.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Enfermeiro Diretor*

*(...)"*.

- 1.4. Por documento registado em 19.04.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*"(...) Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração Do ...*

*Em cumprimento com o artigo nº 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, venho desta forma apresentar por escrito a minha apreciação á intenção de recusa do meu pedido de Horário Flexível com o intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha.*

***I Contextualização do meu pedido de horário flexível***

*1.1 Eu, ... sou funcionária nesta instituição desde novembro de 2015 a desempenhar funções de enfermeira no serviço de Endocrinologia/Medicina ... Fi-lo sempre com a maior competência, profissionalismo e conhecimento que possuo, zelando sempre pelo bom nome da instituição e da minha profissão. Fi-lo sempre com dedicação e brio profissional.*

*1.2 Fui em todo tempo assídua.*

*1.3 Salvo em raras exceções, ao longo destes anos o meu "banco de*



horas" teve sempre um saldo que não me foi favorável. Não tenho presente a última vez que este me tenha sido favorável. Daqui adveio, e advém, grave prejuízo para a minha vida pessoal e familiar, atendendo ao cumprimento de um horário superior aquele que estabeleci com a instituição. No entanto, com sentido de dever profissional e social, aceitei até a presente data essa situação como uma inerência do meu trabalho.

1.4 Aquando, da minha entrada nesta instituição em 2015, não solicitei o horário flexível com o intuito de não sobrecarregar a equipa, adaptei a minha vida pessoal e familiar aos horários que me eram atribuídos, sendo que me levam a várias deslocações para ..., distrito de ..., onde trabalha o meu marido, de modo a deixar a minha filha com o pai e avós, e a várias deslocações do meu marido para a nossa residência afetando por vezes os seus compromissos profissionais, de modo a eu poder cumprir os horários que me são atribuídos, o que obrigou a minha filha a não frequentar o Infantário e o pré-escolar até esta data, na ..., local onde residimos.

1.5 Com a ida da minha filha para o pré-escolar, torna-se inadiável a necessidade de flexibilizar o horário, de forma a torná-lo mais previsível e congruente com o apoio à família que me é exigido, devido e de direito.

1.6 No sentido de obter este tipo de horário, por ser uma necessidade vital para a minha vida pessoal e familiar, e para não subcarregar a equipa não me oponho a ser mobilizada internamente para um serviço que possa comportar este tipo de horário.

## **II Argumentação para o pedido de horário flexível**

2.1 Os argumentos que coloquei visam fundamentalmente os seguintes pontos:

2.1.1 Sou mãe de uma menor, com 4 anos, com todas as dependências e inerentes necessidades ao suporte familiar;

2.1.2 Dificuldade de articulação entre mim e o meu marido atendendo que ele trabalha em ..., distrito de ..., cerca de 250Kms de distância da nossa residência.



2.2 O meu objetivo a obter previsibilidade de horário é possibilitar que a minha filha frequente o pré-escolar com todo o direito a que o tem, e que até agora não foi possível devido aos horários que me são atribuídos.

2.3 Ter disponibilidade necessária para assegurar a assistência à minha filha nomeadamente fim de semana e no período noturno.

2.4 Por decisão conjugal decidimos que esta seria a melhor situação para a nossa vida familiar, que está a ser seriamente afetada.

2.5 A imprevisibilidade do meu horário e, por vezes o lançamento do mesmo já muito próximo do final do mês, a dificuldade em conjugar horários com o meu marido, devido a situações que surgem de um dia para o outro, são argumentos inegavelmente válidos.

2.6 Conforme pode ser verificado com a declaração entregue nos Recursos Humanos aquando do pedido de horário flexível em 27 de Março de 2018, pode comprovar-se que o meu marido desempenha funções de responsável de um centro de vinificação em ..., Distrito de ...

### **III -Argumentação da instituição para recusa do pedido de horário flexível**

O ... notificou a intenção de recusar o meu pedido de regime de horário flexível via email, em 16 de abril de 2018.

No entanto, as alegações trazidas pelo ... não preenchem os requisitos do artigo 57º, nº2 do Código de Trabalho, que dispõe que o empregador apenas pode recusar o pedido fundamentada em razões imperiosas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.

3.1. Por forma a evitar um dos fundamentos da recusa referidos na notificação, que refere que a pretensão da Requerente de um horário fixo de segunda a sexta-feira com exclusão de trabalho noturno e fim-de-semana não é compatível com a jornada de trabalho em vigor, eu a requerente, aceito ser mobilizada para outro serviço, de forma a compatibilizar com a jornada de trabalho em vigor, totalizando as 40 horas de trabalho semanais.

3.2. Atualmente encontram-se 3 horários flexíveis autorizados pela CITE, 1 horário com isenção de noites por motivos de saúde, 1 horário de amamentação, 1 horário flexível autorizado pelo serviço e 1 a aguardar parecer pela CITE. No entanto, dois destes horários autorizados pela CITE foram autorizados estando ainda os respetivos enfermeiros a exercer funções noutros serviços (Medicina B e C), tendo um deles integrado a equipa de Endocrinologia /Medicina ... em março de 2018 e outro em dezembro de 2017.

3.2.1 Ao pretender indeferir a pretensão formulada com fundamento e na circunstância de já existirem 7 horários flexíveis autorizados, pelo que na realidade apenas existem 4 horários flexíveis, 1 horário com isenção de noites por motivos de saúde, 1 horário de amamentação, e 1 a aguardar parecer pela CITE e tal pretensão impossibilitar a organização do trabalho por já ter sido atingido o limite possível atribuído a este Serviço, caso seja indeferido demonstra da parte da Entidade Patronal um comportamento discriminatório em relação a mim, enquanto mãe o qual é legalmente inadmissível, por violação dos mais elementares princípios de direito constitucionais e laborais.

3.3.2 Efetivamente por força do disposto no artigo 25º do Código de Trabalho e 59º da CRP, encontra-se vedado ao Empregador praticar qualquer ato de discriminação direta ou indireta em relação aos trabalhadores.

3.3.3 Não posso deixar de fazer referência ao artigo 13º da Constituição da República Portuguesa relativo ao princípio da igualdade. "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 (...)"

3.3.4 Este mesmo princípio vem contemplado no Regulamento do

*Exercício Profissional do Enfermeiro (REPE) no artigo 11º, que é legítimo a todos os Enfermeiros*

*"c) Beneficiarem das garantias e regalias de outros trabalhadores de saúde do sector onde exerçam a profissão, quando mais favoráveis."*

*3.4 Mais, alegam a existência de 7 horários flexíveis, que na realidade correspondem apenas a 4 pois uma enfermeira está a usufruir do horário de amamentação, uma enfermeira com isenção de noites, e uma a aguardar parecer pela CITE. O regresso destas duas enfermeiras, que não usufruem de horário flexível, irá colmatar a minha ausência nos sábados e domingos por mim agora solicitados.*

*3.5 Referem que se entende por horário flexível aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Porém o que foi solicitado por mim aquando do pedido foi um horário de turnos diurnos nos dias úteis; dispensa de trabalho ao fim de semana; dispensa de trabalho noturno, nunca por mim foi solicitado um horário que não fosse praticado pela instituição nomeadamente manhãs das 8:00 às 14:30.*

*3.6 Relativamente a afirmação que diz que o serviço tem em débito (horas de trabalho para além do horário normal) aos enfermeiros 3100 horas por falta de recursos humanos, são horas em débito que transitaram com os enfermeiros provenientes de outros serviços que estão neste momento na Medicina ... que se encontra a dar resposta ao Plano de Contingência implementado pelo ... como referem.*

*3.7 Pode-se dizer ainda que neste período se encontram duas licenças de maternidade e transitaram duas enfermeiras, uma em Dezembro de 2017 com isenção de noites e uma em Março de 2018 com horário flexível (turnos diurnos em dias uteis, dispensa de trabalho ao fim de semana; dispensa de trabalho noturno), mesmo assim há possibilidade de se efetuar um horário para a equipa sem necessidade de aumentar ao número de recursos humanos sendo o número de doentes os mesmos.*

*4. A mobilização de enfermeiros é então possível quando necessário,*

*mesmo não havendo substituição dos mesmos, ou recursos humanos suficientes.*

*5. O Serviço de Endocrinologia, ao qual eu estou afeta desde 2015 e ao qual referem eu ser indispensável devido às competências profissionais que adquiri neste dois anos e seis meses para além do internamento de doentes, tem também a consulta do pé diabético, consulta ..., consulta de bombas insulina e hospital de dia (provas) e consulta externa ..., que decorrem de segunda a sexta-feira no período diurno, onde apenas os enfermeiros do serviço de endocrinologia são escalados para estas consultas ou seja não alteraria muito a dinâmica do serviço com o meu pedido de horário flexível, dos sete horários flexíveis adstritos ao serviço que fazem referencia apenas um dos horários flexíveis e um horário de amamentação fazem parte da equipa que é escalada para estas consultas, fazendo eu também parte da mesma.*

*6. Ao ser recusado o meu pedido em fixar o regime de horário solicitado, haverá sempre situações, em que ficarei impossibilitada de ir levar e buscar a minha filha á pré-escola, situação completamente inadmissível. Com a norma prevista no artigo 56º do Código de Trabalho quis o legislador assegurar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, artigo 59º nº 1 alínea b) CRP.*

*Face ao exposto, atendendo aos fundamentos invocados deve-me ser reconhecido o direito a trabalhar em regime de flexibilização de horário, direito previsto no artigo 56º do Código de Trabalho.*

### **Conclusão**

*A Constituição da República Portuguesa, no artigo 36º define que "1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade. (...)" continua o artigo 68º definindo que "1. Os pais e mães têm o 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 dos pais. 2. A maternidade e*

*a paternidade constituem valores sociais eminentes. (...) 4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses das crianças as necessidades do agregado familiar."*

*No que compete ao direito dos trabalhadores, define no artigo 59º que "1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito de: (...) 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; (...). "*

*Concluindo com o artigo 67º, relativamente a família "1. A família, como elemento fundamental da sociedade, têm direito à proteção da sociedade do Estado e á efetivação de todas as condições que permitam a realização profissional dos seus membros. 2. Incumbe, designadamente, ao Estado para a proteção da família: (... ) c) Cooperar com os pais na educação dos filhos; d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício da maternidade e paternidade conscientes; ( ... ) h) Promover através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar." Em "A Convenção Sobre os Direitos da Criança" aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 novembro de 1989, e que Portugal ratificou em 21 de setembro de 1990, pode ler-se no artigo 18º "1. Os Estados Partes diligenciam de forma a assegurar o reconhecimento do princípio segundo o qual ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança. A responsabilidade de educar a criança e de assegurar o seu desenvolvimento cabe primordialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais. O interesse superior da criança deve constituir a*

*sua preocupação fundamental."*

*Já no Código de Trabalho pode ler-se no artigo 24º: " 1. O trabalhador ou candidato a emprego têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.(...)"*

*Compreendo que constituiu como interesse primordial a atribuição do ... aos cuidados assistenciais prestados aos doentes, assim com os seus direitos.*

*Não vejo como o meu pedido possa colocar o interesse público assistencial de saúde dos doentes; em detrimento do meu interesse privado. Os cuidados de Enfermagem continuaram a ser assegurados.*

*O horário que solicito não coloca gravemente em causa a organização geral do serviço e muito menos a prestação de cuidados. O deferimento do meu horário flexível continuará a permitir a legalidade na elaboração dos horários, com os dias de descanso semanais exigidos por lei e devidos a todos os enfermeiros do serviço.*

*O deferimento do meu horário flexível também não sobrecarregará em número de horas ou turnos, os restantes membros da equipa visto que continuarei a fazer 40 horas semanais, e o serviço ao qual estou afeta (Endocrinologia) dá apoio a serviços diurnos com funcionamento de segunda a sexta-feira, como já referi anteriormente.*

*O número de horas mensais da equipa continuará a mesma, não havendo qualquer ilicitude. Se a carga horária se mantém, não vejo*

*como pode potenciar ao acrescido risco clínico.*

*O pedido de horário flexível que requeri trata-se de uma necessidade para a estabilidade familiar, da coesão e saudável desenvolvimento harmonioso da mesma.*

*Não se trata de colocar os meus direitos pessoais à frente do direito à saúde dos utentes, trata-se da conjugação do meu direito enquanto pessoa, trabalhadora e mãe, junto aos direitos do meu companheiro e aos direitos da minha filha. E estes direitos são do mais importante em toda a sociedade.*

*Nenhuma sociedade se pode construir sem estruturas familiares. É necessário estar presente, gerar momentos de partilha, conhecimento, ensino, amor, suporte emocional e físico. Não ter uma família separada com tendência a coexistir em regime de alternância. Assim esta é a forma que eu entendo e acredito que será melhor para a minha família mais concretamente para a minha filha, daí a necessidade de um horário flexível, que evitará as faltas ao pré-escolar de modo a assistir à sua educação e formação.*

*Evitará também que tenhamos de deixar a nossa filha a cargo de terceiros como tem vindo a acontecer, ficando ausente durante alguns dias, perdendo assim o seu crescimento e a sua evolução, acabando por perder dias de tanta importância para a Família, pilar de uma sociedade. Evitará também que os pais tirem férias em períodos separados como tem vindo a acontecer ao longo deste período.*

*Devido às dificuldades sentidas pelo facto de o pai não estar presente diariamente, decidimos então que esta seria a melhor opção, visto que haverá a certeza que pelo menos um dos pais estará sempre presente, trazendo todos os benefícios que isto acarreta para a nossa filha.*

*Os laços que criamos hoje com os nossos filhos definirão o que eles serão no futuro, a presença dos pais nas vidas dos filhos é indispensável.*

*E se durante os dias úteis as crianças devem frequentar a escola e ter atividades extracurriculares depois dessa hora e aos fins-de-semana têm*



*o direito de privar com aquele que lhes são mais próximos, os pais. Esta é a minha pretensão e a do meu marido.*

*Por tudo aquilo que expus e no sentido de obter um deferimento do meu pedido, solicito uma reavaliação do mesmo.*

*No caso de pretenderem manter a posição de indeferimento, o processo deverá ser enviado para a apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com cópia do pedido do fundamento da intenção de recusar e desta apreciação que agora envio, em cumprimento do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos*

*(...)*”.

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

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*a) (…);*

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

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

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

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

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

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

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "*Parentalidade*", integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

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

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

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

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

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

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

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

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

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

*5 - Nos cinco dias 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. (...)*”.

**2.4.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.

**2.5.** *Face ao facto de existirem pelo menos 4 enfermeiras com horários em regime de flexibilidade, como regista a entidade empregadora no quadro do ponto 6.3, da intenção de recusa, convirá salientar que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.*

**2.6.** Relativamente à existência de “(...) Sete 7 Enfermeiros com horários especiais com isenção de noites e fins-de-semana (...)”, tal como também aponta a entidade empregadora, se estes tiverem 50 anos ou mais de idade, convirá referir que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da carreira de enfermagem, sob a epígrafe “ regras de organização, prestação e compensação de trabalho”, estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos “(...) desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (...)”.

**2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e

deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Neste contexto, apesar de a entidade empregadora, apresentar algumas razões que possam 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 pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4, bem como o referido nos pontos 2.5 e 2.6, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente exigências imperiosas do funcionamento do serviço, como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de Endocrinologia/Medicina ... do ...
- 3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“A CGTP vota favoravelmente o parecer, mas considera que o ponto 2.5 do mesmo não deve constar do parecer porque do mesmo só resulta confusão nos destinatários e pode colidir com o princípio legal e constitucional de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.”*