

PARECER N.º 143/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 838/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.02.2019, mediante carta registada, do Presidente do Conselho de Administração do ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de Endocrinologia.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 04/02/2019, conforme registo de entrada da entidade empregadora neste documento, tem o seguinte conteúdo:

“(...) eu (...), Enfermeira a exercer funções no serviço de Endocrinologia, nos termos do disposto no artigo 56.º da lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro do Código do Trabalho, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência na educação e formação a 2 filhas menores de doze anos (...) de 7 anos e (...) de 4 anos) até completarem esta idade.

Conforme o celebrado em contrato de trabalho que é o cumprimento de 35h/semanais solicito o V.ª Ex.ª o cumprimento das 7h/dia durante a semana num período compreendido entre as 8h e as 17h, com descanso semanal ao sábado e domingo.

O horário do serviço onde desempenho atualmente funções permite-me

que me seja possível ir buscar as minhas filhas menores à escola e lhes prestar o devido apoio (cuidados de higiene, refeições, trabalhos de casa e preparação do dia seguinte), pelo que solicito a V.^a Ex.^a que permita manter-me em funções no respetivo serviço.

Declaro ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente (atestado do agregado familiar em anexo). (...)

- 1.3.** Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada pela entidade empregadora, por e-mail, no dia 15.02.2019, do seguinte:

“(...) Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.^a em 04 de fevereiro de 2019, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho na modalidade de trabalho flexível, somos a informar que o mesmo foi “Indeferido com fundamento nos factos apresentados pela Enf.^a Chefe”.

*Mais se informa que V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para, querendo, reclamar da presente deliberação o que poderá fazer até ao próximo dia **20/02/2019**.*

Mais se informa que para confirmação da receção do presente email foi enviado um SMS para telemóvel n (...)

Junta-se em anexo os fundamentos da deliberação do Conselho de Administração.

*Com os melhores cumprimentos,
(...)*

- 1.3.1.** O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 06.02.2019, a seguinte informação:

“(...) Por requerimento datado de 04 de fevereiro de 2019, a Sra. Enfermeira (...), mecanográfico (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 02/01/2006, na categoria de Enfermeira, em funções no Serviço de Especialidades Médicas, solicita flexibilização do respetivo horário de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, em virtude de ter duas filhas menores nascidas em

01/12/2011 e 12/06/2014.

Cumpre-nos informar:

1- *O requerimento apresentado encontra-se instruído com declarações do Agrupamento de Escolas (...), com um Atestado de Agregado Familiar emitido pela Junta de Freguesia da área de residência no qual consta que a requerente vive com o respetivo cônjuge e as respetivas filhas;*

2- *A requerente não apresentou nenhum documento referente ao horário de trabalho do respetivo cônjuge, não sendo invocada a incompatibilidade de horários de trabalho;*

3- *O requerimento encontra-se devidamente informado pela chefia que refere "Neste momento não é possível ter no Serviço, mais nenhum horário flexível, dado que - O Serviço já tem 5 Enfermeiras com horário flexível autorizado e uma Enfermeira em horário de amamentação. Duas Enfermeiras com horário flexível e a que tem horário de amamentação, estão no internamento. As outras três Enfermeiras estão na Consulta de Endocrinologia e Diabetes. - O Serviço não pode garantir a nenhum elemento "cumprimento das 7hs/dia durante a semana num período compreendido entre as 8hs e as 17hs com descanso semanal ao sábado e ao domingo", dado que funciona 24 hs por dia continuamente. Dado que no momento uma Enfermeira da Consulta (Enf.^a (...)) está em Licença de Maternidade tem sido possível a Enfermeira ... estar alocado provisoriamente à consulta e ao internamento sempre que necessário, incluindo fins de semana. Quando a Enfermeira ... regressar, não vai ser possível manter as quatro Enfermeiras na consulta, pelo que tem de sair um elemento."*

4- *O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora 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;*

5- *Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as*

horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

6- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

7- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b).

8- No tocante ao requisito constante na alínea c), é dispensada a realização do intervalo de descanso no horário de trabalho por turnos, nos termos do disposto na alínea d), do n.º 4, do artigo 115.º, da Lei n.º 9 35/2014, de 20 de junho, aplicável por força do disposto na Cláusula 4.ª, do Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2018;

9- Enquanto afeta à Consulta externa, a trabalhadora não cumpre um horário de trabalho por turnos, pelo que deverá realizar um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. de modo a que não sejam prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho;

*Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicada à requerente, no prazo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite **24 de fevereiro de 2019.***

Com os melhores cumprimentos,

..., 06 de fevereiro de 2019

(...)

- 1.4. Em 20.02.201, conforme registo de entrada, a trabalhadora veio apresentar apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

“(...) Eu, ..., enfermeira a exercer funções no serviço de Endocrinologia com o N.º mecanográfico (...) venho desde já agradecer a vossa resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Gostaria de salientar que até à data nunca tinha requerido o horário flexível desde o nascimento das minhas 2 filhas, sou casada, e eu e o meu marido apenas temos podido contar com a colaboração dos meus sogros uma vez que a minha mãe reside a cerca de 250 Km de ...

Após o nascimento da minha segunda filha em 2014, o meu marido esteve a trabalhar durante cerca de 2 anos e meio no turno das 16h à 1h o que me obrigava quando tinha que fazer o turno da noite (20h-8:30h) a ter que deixar as minhas filhas ao cuidado da minha sogra das 19:30h até à 1:30h. Nesse período a minha sogra tinha que se deslocar até à minha casa para ficar com as netas ficando acordada até cerca da 1:30h da manhã, altura em que o meu marido chegava para a substituir. A esta hora ia sozinha de carro até à sua casa, muitas vezes já cheia de sono, o que atualmente é incomportável. Também durante o meu horário de amamentação e com o meu consentimento, trabalhei aos fins de semana e turnos da tarde por necessidade do serviço.

Atualmente a minha filha de 7 anos frequenta o 2º ano do ensino básico sendo o seu horário das 9h às 17h, sendo que as aulas terminam às 15.30h e até às 17h funcionam as atividades de enriquecimento curricular (conforme declaração 1 em anexo). A de 4 anos frequenta o pré-escolar com um horário das 7:45h às 18:30h, sendo que das 15.30h às 18:30h frequenta o prolongamento de horário (conforme declaração 2 em anexo).

Em resposta à questão de não ter apresentado nenhum documento referente ao horário de trabalho do meu conjugue no pedido efetuado a

16/1/2019, informo que à data tínhamos conhecimento da alteração da situação laboral do meu conjugue, mas este ainda não tinha iniciado funções. Desde 1 de Fevereiro de 2019 o meu conjugue encontra-se a trabalhar no ... (conforme declaração 3 em anexo), com um horário de 2.ª a 6.ª feira, motivo pelo qual requeri o cumprimento das 35h/semanais de 2.ª a 6.ª feira num horário compreendido entre as 8h e as 17h com descanso ao sábado e domingo, por forma a poder prestar a devida assistência às minhas 2 filhas na ausência do pai.

Relativamente ao facto de não ter mencionado um intervalo de descanso conforme nos termos do disposto no n.º4, do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 encontro-me disponível para efetuar o respetivo intervalo de descanso conforme a necessidade do serviço.

Tendo em conta que estou a exercer funções no serviço de Endocrinologia e o horário do pessoal de enfermagem é variável ao longo da semana e está ajustado às diferentes atividades desenvolvidas sendo cumprido dentro do intervalo das 8h e às 17h com descanso ao sábado e domingo, foi esse o motivo pelo qual coloquei apenas este horário no meu pedido de horário flexível.

Contudo, sabendo que as enfermeiras do serviço de Endocrinologia pertencem à equipa de enfermagem do serviço de Especialidades Médicas (internamento) compreendo que em caso de necessidade de serviço possa ser solicitada excecionalmente para efetuar turnos fora do horário requerido, situação esta que será atendida da minha parte sempre que possível como tem sido até à data.

(...)"

- 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 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.(...)”*.

2.1.1. 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 (...)”*.

2.2. 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 (...)”.

2.2.1. 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. (...)”.

2.2.2. 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) (...)”.

2.2.3. 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. (...)”.

- 2.3.** 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) (...).

- 2.3.1.** 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. (...)”

- 2.3.2.** 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".

2.3.3. 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. (...)”.

2.3.4. 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”.

2.3.5. 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. (...)”.

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

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

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

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

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

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

2.4.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4.4. Esclareça-se que deve ser concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as

com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.5.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.6.** Também, não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada por juízos de prognose. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estejam já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir dos horários por si requeridos, o mais tempo possível, sem por em causa o funcionamento do serviço.
- 2.6.1.** Neste sentido dever-se-á acrescentar que se afigura não fazer sentido, ser coerente e carecer de fundamento legal que a trabalhadora agora em

causa possa ser discriminada relativamente a outros/as colegas, como refere a entidade empregadora na intenção de recusa.

2.7. Ainda e *tal 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”*.

2.7.1. Neste contexto, 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 que o/a trabalhador/a indica como podendo laborar, como abrangendo os dias da semana que indica como necessários para exercer o seu direito à conciliação, podendo inclusive não lhe ser exigível exercer atividade profissional, de modo a que, efetivamente, lhe seja facultado o exercício do direito a conciliar o tempo de trabalho com o tempo devido à família, mormente no que respeita a filhos/as menores de 12 anos, como é o caso em análise em que quer o pedido formulado quer a reafirmação do mesmo na apreciação da trabalhadora, devem ser lidos à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, como mecanismo de equilíbrio.

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

dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.

- 2.8.1.** Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).
- 2.9.** E quanto à duração do horário concedido em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as crianças perfazerem os 12 anos de idade, não obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excecionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.
- 2.10.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda a legislação invocada 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.

2.11. Assim, as entidades empregadoras encontram-se sujeitas ao cumprimento dos prazos previstos nos já aludidos normativos e apenas podem recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a requerente se este/a for indispensável, de onde se retira que deve ser demonstrado um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, demonstrando comprovadamente, em que se traduzem tais exigências imperiosas que não devem corresponder a meros constrangimentos.

2.12. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos utilizados pela entidade empregadora, pontos 1.3, e 1.3.1, verifica-se que esta entidade, apesar de apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não cuidou de demonstrar razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quedando-se na exposição de alegações de índole conclusiva, baseadas em juízos de prognose, que não permitem avaliar objetivamente de que forma e em que medida o horário requerido pela trabalhadora poderia prejudicar o funcionamento do Serviço, não cumprindo as determinações ínsitas nos artigos 56º e 57º do CT, salvo acordo, em situação excepcional por necessidade do serviço, como reconhece a trabalhadora em sede de apreciação.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção

de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira.

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)