

PARECER N.º 264/CITE/2015

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 de fevereiro
Processo n.º 708 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 20.05.2015, a CITE recebeu, da Sra Enfermeira Diretora do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, 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. O pedido de horário flexível, datado de 22.04.2015, elaborado pela trabalhadora foi rececionado, em 22.04.2015, conforme registo manual efetuado pela entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

“(...)Assunto: horário fixo

..., enfermeira com o mecanográfico (...) com Contrato Individual de Trabalho sem termo, a exercer funções no Serviço ... desde fevereiro de 2002, vem solicitar a Vossa Excelência que se digne autorizar a realização de horário fixo neste ou noutro serviço por motivos pessoais (mãe de três filhos menores, horário do marido com pouca flexibilidade,

sem ajudas de terceiros/familiares próximos, na educação e cuidados dos filhos).

Sem outro assunto,

Pede deferimento

..., 22 de abril de 2015 (...)”.

- 1.3.** A entidade empregadora mediante carta datada de 6.05.2015, registo de saída em 08.05.2015, dirigida à trabalhadora e recebida por esta em 11.05.2015, conforme informação daquela, a solicitação da CITE, pretende indeferir o pedido com os seguintes fundamentos:

“ (...) Exma. Senhora

...

...,

Registada com aviso de receção

Sua referência Sua comunicação Nosso referência N.º Data

CE_ ...

ASSUNTO: Intenção de recusa - Horário Fixo

Informo V. Exa. que foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de horário fixo de V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, e de acordo com a informação do Enfermeiro Chefe do Serviço ..., que se passa a reproduzir:

“Em 2013 a senhora enfermeira ..., mãe de 3 filhas, solicitou horário fixo o qual foi negado. Em 2014 a enfermeira ... e enfermeira ..., por terem 50 anos, pediram isenção de turnos noturnos o qual foi negado. A equipa de enfermagem é constituída por mais quatro enfermeiros com idade superior a 50 anos que também podem requerer o direito à isenção de turnos noturnos. O pedido de horário fixo solicitado pela

enfermeira ... irá interferir na organização dos cuidados de enfermagem pelo risco de a curto prazo não haver enfermeiros para fazer noites.”

Mais se informa que neste momento não há condições para mobilidade de serviço, nas condições desejadas, já que os serviços de funcionamento de segunda a sexta-feira com equipa de enfermagem se encontram plenamente dotados.

Os serviços de internamento e urgências do ..., com funcionamento 24 horas por dia e 7 dias por semana, têm a necessidade imperativa de assegurar a dotação de pessoal de enfermagem necessária para a prestação de cuidados de saúde, sendo que atualmente se encontram a amamentar 17 profissionais de enfermagem, fator que por si só já torna difícil a composição de turnos da tarde e da noite.

Face ao disposto no n.º4 do artigo 57.º da Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário fixo no prazo de cinco dias a partir da receção.

Com os melhores cumprimentos,

A Enfermeira Diretora

(...) (...)”.

- 1.4.** A Trabalhadora veio apreciar a intenção de recusa, recebida pela entidade empregadora em 14.05.2015, conforme informação por esta prestada a solicitação da CITE, como se transcreve:

“(...)Ex.mo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do

...

Assunto: Audiência Prévia. Intenção de recusa. Horário Fixo.

VI referência: CE_... de 06.05.2015 (registo de saída ... de 08.05.2015)

..., Enfermeira, requerente nos autos em epígrafe, notificada para exercer o seu direito de audiência na sequência da intenção de indeferir a sua pretensão de realização de horário fixo no Serviço ... ou em

qualquer outro, e com a mesma não concordando, vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, expor os motivos da sua discordância, o que faz nos seguintes termos: São, resumidamente, os seguintes, os fundamentos da intenção de recusa do pedido apresentado: (i) a outra enfermeira do serviço, pelo mesmo motivo que o apresentado pela requerente, viu o seu pedido indeferido; (ii) o mesmo sucedeu com outras duas enfermeiras com 50 anos; (iii) o serviço é constituído por mais quatro enfermeiras com idade superior a 50 anos que podem vir a requerer o direito à isenção de turnos; (iv) o pedido da requerente irá interferir na organização dos cuidados de enfermagem pelo risco de, a curto prazo, não haver enfermeiros para fazer noites; (v) não existe possibilidade de mobilidade de serviço; (vi) e nos serviços de internamento e urgências do ... já se encontram a amamentar 17 enfermeiras, o que por si, já torna difícil a composição de turnos da tarde e da noite.

Salvo o devido respeito, mas não pode a requerente concordar com os fundamentos avançados. Desde logo, porque cada situação tem de ser analisada individualmente e, por outro, porque não pode existir recusa na suposição de algo que irá acontecer, mas ainda não aconteceu.

Ou seja, se existem enfermeiras com mais de 50 anos que podem vir a pedir direito à isenção de turnos, a verdade é que até à data, não o fizeram; e ainda que tal sucedesse, limitavam-se a exercer um direito que por lei lhes é conferido, como, de resto, acontece com a aqui requerente.

Analisando:

De facto, a requerente não concretizou qual a “flexibilidade” pretendida. Sendo mãe de três filhos com idades compreendidas entre 1 e 9 anos, e trabalhando o seu cônjuge na ..., para onde tem de se deslocar diariamente, não tendo horário fixo de saída do seu trabalho, o horário

pretendido seria o horário fixo das 8:00 às 16:00. Mas tal pretensão surge melhor clarificada à frente.

Com efeito, nos termos do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a entrada em vigor do diploma que regular a matéria da proteção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respetiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40º a 86º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

Assim, os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicam-se, também, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exerçam funções públicas, a partir de 1 de maio de 2009, nos termos do n.º2 do artigo 14.º da referida Lei, conjugado com o artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

Com efeito, o n.º 1 do artigo 56.º do atual Código do Trabalho (CT) estabelece que 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.

Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional — o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.].

Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que 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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. E apenas aqui, admite a requerente ter instruído mal o seu pedido, situação que aqui vai corrigida.

E porque a requerente não pretende obter nada que não seja dentro do estrito cumprimento da lei e das necessidades do próprio serviço, também declara estar ciente de que o conceito de “horário flexível” é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário: (artigo 56.º, n.º 2 CT).

Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que 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.

No caso em análise, a requerente requer o horário flexível do seguinte modo:

1. Manter horário fixo, das 8:00 às 16:00, por forma a ir buscar os seus três filhos, às respetivas escolas, que dali saem a partir das 17:00;
2. Se as condições logísticas do serviço não permitirem à requerente usufruir todos os dias do horário indicado em 1., propõe, que em apenas um desses dias, o horário possa ser realizado das 24:00 às 8:00 da manhã.

Na fundamentação de intenção de recusa comunicada à requerente pela Exma. Senhora Enfermeira Diretora, não surge demonstrada a impossibilidade de aceitar o pedido. Aliás, a mesma é vaga, contém meras alegações de índole conclusiva, não resultando concretizado o modo como são organizadas as escalas dos turnos dos trabalhadores, ou seja, a forma como se encontra feita a duração e organização do tempo de trabalho; não esclarece, objetivamente, quais são os horários praticados, qual o número de enfermeiros com funções idênticas às da requerente, pelo que, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da trabalhadora por parte da entidade patronal.

Nestes termos, os motivos invocados pela entidade patronal não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela requerente, nos termos exigidos pela lei, por se considerar terem os mesmos sido alegados de forma genérica e hipotética.

Deve pois, ser reanalisada a situação com base nos fundamentos supra expostos e, em consequência, ser o pedido de flexibilidade de horário apresentado pela requerente deferido em conformidade, em observância, aliás, das normas contidas no n.º 3 do artigo 56.º, artigo 127.º, n.º 3, 212, n.º 2, alínea b) todos do CT, aplicáveis por força do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. (...).”

- 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 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 (…)*”.

2.2.1. 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 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 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 56.º, 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, 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/às 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.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º 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/a trabalhador/a 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 56.º do mesmo Código.)

- 2.4.5.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.5.** Muito embora a trabalhadora não tenha especificado no pedido inicial o horário que pretende praticar, na apreciação veio clarificar: “ (...) *Manter horário fixo, das 8:00 às 16:00, por forma a ir buscar os seus três filhos, às respetivas escolas, que dali saem a partir das 17:00;* e: “(...) *Se as condições logísticas do serviço não permitirem à requerente usufruir todos os dias do horário indicado em 1., propõe, que em apenas um desses dias, o horário possa ser realizado das 24:00 às 8:00 da manhã. (...)*”, pelo que, verifica-se, no caso em apreço, a legitimidade da requerente trabalhadora e a regularidade do pedido.
- 2.5.1.** Sobre a alusão por exemplo à Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro efetuada na apreciação pela trabalhadora, de referir que mesmo que esta tivesse celebrado com a entidade empregadora contrato de trabalho em funções públicas, tal legislação não deveria ser mencionada, dada a publicação e vigência da nova Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada pela lei n.º 35/2014 de 20 de junho. De qualquer modo, sublinhe-se, que relativamente ao regime da

parentalidade/flexibilidade de horário continuam a aplicar-se as normas previstas no Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.7. Da análise do processado, tendo em conta os fundamentos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos nos pontos 1.3., do presente parecer, o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2. e 1.4., afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstrou, de forma suficiente e objetiva razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço ...

- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, devem facilitar-lhes essa mesma conciliação, em conformidade, com o princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, concretizado pelo disposto no n.º 3 do artigo 127.º, na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015