

PARECER N.º 217/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo n.º 543/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 30.03.2017, a CITE recebeu, do Senhor Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, 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 elaborado pela trabalhadora, com data de 14.02.2017, deu entrada no Instituto, no dia 15.02.2017, conforme registo de entrada neste documento, com o seguinte teor:

" (...) Eu, ..., exerço funções de Enfermeira nesta Instituição desde setembro de 2007.

De igual modo, o meu marido, ..., exerce as mesmas funções no

Sucedem porém, que ambos exercemos a mencionada profissão mediante contrato de trabalho em Roulement, o que nos vai impedir, reiterada e sistematicamente, de estar com os nossos filhos menores de apenas 3 anos e 24 meses de idade.

Nessa conformidade, sou pela presente a requerer a Vas. Exas. a alteração do meu horário de trabalho neste hospital para um horário flexível à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, de forma a gerar um horário compatível com o do meu marido (que faz, atualmente, turnos

de 12 horas), ou, pelo menos, um horário que nos permita estar com os nossos filhos menores e dar-lhes a devida assistência.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha mais nova completar 12 anos de idade (cfr. O disposto no n.º 1 do artigo 56.º do código de trabalho e na alínea a) do n.º1 do artigo 57.º do código de trabalho).

Por último e uma vez que tenho de evocar a modalidade pretendida de organização de trabalho (...), solicito a V.Exas., que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o termo do meu dia de trabalho fosse no máximo até às 18:00 horas, para conseguir ir buscar o meu filho à creche, pois esta encerra às 19:00 horas e o meu marido trabalha por turnos das 8:00 horas às 20:00 horas e das 20:00 horas às 8:00 horas.

O meu horário de trabalho pode iniciar às 8:00 e terminar às 18:00 de Segunda-feira a Sexta-feira, visto as creches encerrarem aos fins de semana e feriados e nós não temos a ajuda de terceiros para colmatarem estas ausências

*Caso tal se torne manifestamente impossível, desde já solicito a V. Exas., que aceitem, em alternativa, **a minha transferência para um outro serviço desta unidade hospitalar**, pedido de transferência já efetuado, que me permita obter essa maior flexibilidade de horários.*

Aguardando as mais prezadas notícias de Vas. Exas., certa de que compreendem a delicadeza da situação e o superior interesse dos menores em causa,

Subscrevo-me, apresentando os meus melhores cumprimentos,

(...)

P.S.: Anexo à seguinte comunicação para prova de todo o alegado, declaração dos Recursos Humanos do ..., com informação sobre o contrato de trabalho em Roulement do meu marido e, ainda, declarações emitidas pelas creches frequentadas pelos menores onde consta o horário de abertura e fecho da mesma.

(...) ”.

1.3. Após a emissão dos despachos da hierarquia a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, mediante carta registada em 10.03.2017, como se reproduz:

" (...) Assunto Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares

Pronúncia do ...

I. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

II. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1. do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir o conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

III. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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 a duração não inferior a um terço da 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.

Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

IV. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível 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 56.º do mesmo Código.

V. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

VI. Acontece que V. Exa. requer um horário fixo, sem contemplar um período para intervalo de descanso, a que alude a citada alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e por um período superior a 6 horas consecutivas, que é o máximo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 56.º.

VII. Acresce que, aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo como serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.

VIII. Efetivamente, no local onde se encontra colocada – ... - o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.

IX. No serviço em questão, no período compreendido entre Janeiro e Novembro de 2016, verificou-se os seguintes movimentos de doentes:

ESPECIALIDADE	LOTAÇÃO CAMAS	DOENTES ENTRADOS	DOENTES SAÍDOS	TAXA DE OCUPAÇÃO
Cirurgia Geral	37	2.375	2.358	87,60%

X. Como é do conhecimento, o ...é uma ... que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da

XI. Como é público e notário, a atividade hospitalar em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

XII. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.

XIII. Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.

XIV. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a

XV. Face ao exposto, e de forma a garantir a Igualdade entre os progenitores — sendo que ambos realizam o trabalho por turnos — e, mantendo, não obstante, o ...a disponibilidade para adaptar as escalas às necessidades de V. Exa.,, designadamente, com a conjugação das mesmas com os turnos do outro progenitor, propõe o ...o seguinte:

A atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:

Turno da Manhã — plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;

Turno da Tarde — plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;

Turno da Noite — plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1 h.

XVI. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de **exigência Imperiosa de funcionamento do hospital**, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender a solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.

XVII. Infelizmente, a natureza da atividade hospitalar condiciona a existência de especificidades que oneram duma forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efetuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

XVIII. Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas.

XIX. Ou seja não se vislumbra qual a razão pela qual, tendo ambos os progenitores, horários semelhantes, seja o ... o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade, através da concessão de horário flexível, pondo em causa, o valor da saúde constitucionalmente garantido.

XX. Acresce que, e face à impossibilidade supra demonstrada, poderá o outro progenitor solicitar junto do ..., a atribuição do horário flexível.

XXI. De salientar que nos termos do parecer da CITE n.º 489/CITE/2015, em que esta entidade se pronunciou em sentido desfavorável à intenção do ... na recusa a V. Exa., de horário flexível, e conseqüentemente, lhe foi atribuído o horário de 2ª a 6ª, das 9h às 17h, verificaram-se

constrangimentos nos cuidados prestados aos doentes, bem como um aumento da penosidade dos turnos realizados pelos restantes profissionais afetos ao serviço.

NESTES TERMOS, e caso não considere aceitar a proposta supra:

a) O ...vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital;

b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter Intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei, sendo cumprido nos termos proposto pelo ..., por assim, garantir o funcionamento da instituição, bem como assim, a conciliação da vida profissional e da vida familiar dos seus colaboradores.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração (...)"

1.4. A trabalhadora veio apreciar a intenção de recusa, em 22.03.2017, com o seguinte conteúdo:

" (...) Registado

Lisboa, 19 de março de 2017

Assunto: Resposta à intenção de recusa do pedido de horário flexível de trabalho.

Exmos. Senhores,

Apresento a V. Exas. Os meus melhores cumprimentos.

*No seguimento da V/comunicação, por mim recebida em 15/03/2017, venho pela presente, nos termos e para os efeitos do **n.º 4 do art.º 57º do Código do Trabalho** (doravante CT), solicitar a devida reapreciação ao pedido de horário flexível de trabalho, por mim apresentado em 30/09/2015 bem como responder à V/intenção de recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. CONSIDERANDO QUE:

1. *Exerço funções de Enfermeira nesta instituição desde setembro de 2007, e de igual modo, o meu marido, ..., exerce as mesmas funções no*

2. *Ambos exercemos a mencionada profissão, mediante contrato de trabalho em Roulement, o que nos impedirá, reiterada e sistematicamente, de estar com os nossos filhos menores, de apenas 24 meses e 3 meses de idade.*

3. *É fundamento do pedido de flexibilidade de horário, a atual impossibilidade de cuidar dos meus filhos, designadamente pela incompatibilidade de horários com a creche de um dos menores, dificuldade essa, que não pode ser suprida por terceiros.*

4. *Prevê o n.º1 do art.º 56 do CT que: "O trabalhador com filho menor de 12 anos 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.**"*

5. *Dispõe os n.ºs 2 e 3 do referido artigo que:*

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

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

2. *Prevê ainda o n.º 2 do art.º 57.º do CT, que "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. Acresce que, o direito aqui em análise, é um direito constitucional, porquanto a Constituição da República Portuguesa no seu art.º 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no art.º 33º, n.º 1, **dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.***

*4. Direito esse, reforçado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59º da CRP na medida em que prevê que todos os trabalhadores têm direito 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.***

II. DA INTENÇÃO DE RECUSA

1. Referem V. Exas que: “Efetivamente, no local onde se encontra colocada - ... - o horário de trabalho é em regime turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo, atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados”.

2. Ora, nos termos do já citado artigo 57.º n.º 2 do CT, o empregador apenas poderá recusar o pedido em apreço, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3. Aliás, no meu serviço, apesar de existir prestação contínua de cuidados de enfermagem, existem pelo menos 5 colegas integradas em equipas de Roulement que têm como horário de trabalho (8h-16h) e nem todas têm filhos menores de 12 anos. Acresce também referir que quando pedi o horário flexível de trabalho ainda estava de licença de maternidade e fui colocada no serviço de ... onde se encontravam já 5 colegas com o horário das (8h-16h).

4. Deste modo, a ser efetivamente recusado este pedido, haverá uma violação clara do princípio da igualdade e da equidade, no que respeita aos regimes de horários de trabalho.

5. Ademais, referem V. Exas que “Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horário de trabalho com as especificidades que V. Exa. Requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadão numa área tão sensível como é a” o que não pode deixar de merecer discordância.

Senão vejamos,

Naturalmente que, cabe à Instituição e a cada colaborador em particular, pugnar pelos seus interesses e pelo cumprimento da lei, sem nunca colocar em causa a missão de tão nobre instituição e os cuidados prestados aos

6. Entendo assim, que o deferimento do meu pedido quanto à flexibilização dos meus horários, não irá acarretar qualquer anomalia e deficiência na qualidade dos serviços prestados aos

7. Acresce realçar que quando referem “ ou seja não se vislumbra qual a razão pela qual, tendo ambos os progenitores, horários semelhantes, seja o ... o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade. ...” o Hospital onde o meu marido exerce a profissão de enfermeiro também pertence ao

8. Face ao que foi mencionado “De salientar que nos termos do parecer da CITE n.º 489/CITE/2015, em que esta entidade se pronunciou em sentido desfavorável à intenção do ... na recusa a V. Exa, de horário flexível, e conseqüentemente, lhe foi atribuído o horário de 2.ªf a 6.ªf das 9h às 17h, verificaram-se constrangimentos nos cuidados prestados aos doentes, bem como um aumento da penosidade dos turnos realizados pelos restantes profissionais afetos ao serviço.”

Começo por referir que o meu horário de trabalho tem sido das 9h às 17h mas não de segunda a sexta-feira, o que me levou a reunir com a Enfermeira Subdiretora pois apresentei um pedido de transferência visto não estar a conseguir trocar sábados, domingos ou feriados e muitos dos turnos de fim-de-semana estar sobreposta com o meu marido e ele

também ter imensa dificuldade em trocar esses turnos, pelo que já tivemos de faltar por não termos com quem deixar os nossos filhos.

Até à data não consegui a transferência para os serviços que me propus tendo me sido referido não haver necessidade em reforçar esses serviços. Acontece que no início do mês de Março foi transferida urna colega do meu serviço exatamente para um dos serviços a que me propus e essa mesma colega tinha um horário de Roulement.

Deste modo não compreendo de todo quando referem “ verificaram-se constrangimentos nos cuidados prestados aos doentes, bem como um aumento da penosidade dos turnos realizados pelos restantes profissionais afetos ao serviço,” se o meu horário fosse assim tão penoso tinha sido já transferida.

Segue em anexo cópias dos meus horários de Outubro 2016 a Março 2017, onde comprovo o descrito anteriormente.

9. Como supra referi, o cumprimento da lei no que diz respeito à flexibilização de horários, nunca deverá pôr em causa os cuidados prestados aos ..., pelo que, e face ao teor da V/ comunicação, solicito a alteração do horário, o qual seria compreendido entre as 9h e as 17h30, de segunda a sexta-feira. Relembro que me encontro disponível para ser transferida de serviço pois não pretendo causar penosidade ao serviço onde me encontro a exercer funções.

Face ao exposto, solicito a V. Exas. a devida apreciação dos fundamentos que servem de base ao pedido de aplicação do regime de flexibilidade de horário, de forma vantajosa para ambas as partes, sem sacrificar os direitos da trabalhadora mãe, nem os cuidados dos doentes.

Requer-se assim, o deferimento do presente pedido, a produzir efeitos no prazo de 30 dias.

Agradecendo desde já a atenção dispensada e esperando a VI melhor atenção para este assunto,

Com os melhores cumprimentos,

A trabalhadora,

(...)"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.5.4. 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.)

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

2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, cumprir os prazos legais, e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que 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. Ora, no caso em apreço, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado iniciar às 8 horas “(...) *dia de trabalho (...) no máximo até às 18:00 horas, para conseguir ir buscar o meus filhos às creches, pois estas encerram às 19:00 horas e o meu marido trabalha por turnos das 8:00 horas às 20:00horas e das 20:00 horas às 8:00 horas. (...)* ” durante os dias úteis, pedido e fundamentação reafirmada em sede de apreciação à intenção de recusa, conforme pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido alegando, na generalidade, motivos imperiosos do funcionamento do serviço, sem, no entanto, concretizá-lo ou justificar cabalmente tais motivos.
- 2.8. Não obstante, analisando todo o processo, dos dados disponíveis, tendo em conta que o pedido da trabalhadora deu entrada na entidade empregadora no dia 15.02.2017, conforme registo de entrada neste documento, e esta, para notificar aquela da intenção da recusa, procedeu ao registo nos CTT no dia 10.03.2017, verifica-se que decorreu o prazo legal de 20 dias previsto pelo n.º 3 do artigo 57.º do CT, que terminou no dia 07.03.2017, pelo que deve o pedido da trabalhadora ser considerado aceite nos seus precisos termos, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira, a exercer funções no serviço de ...

do ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elabore horário flexível tal como por ela requerido e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO, O REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS COM ATRIBUIÇÕES NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO, RELATIVAMENTE A ESTE E A OUTROS PROCESSOS:

“ Voto favoravelmente todos os pareceres.

No entanto, considero que a aceitação do pedido nos seus precisos termos justificaria a dispensa da apreciação substantiva ”.