

PARECER N.º 237/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 601/FH/2017 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11/04/2017, por carta registada com aviso de receção, do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de ..., Especialidade de ..., a exercer funções no ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta datada de 16/03/2017, recebida pela entidade empregadora em 17.03.2017, conforme registo de entrada no documento, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

" (...) ..., ... - Especialidade de ... - inscrita na Ordem dos Médicos com o número (...) e situação regularizada, vem muito respeitosamente requerer a V. Ex. que se digne a autorizar a realização de horário flexível com início às 8h30 e termo às 20h30, a partir de dia 1 de maio de 2017 e até 24 de setembro de 2025, enquadrado no horário das atividades do serviço de ...:

> rotina com início e termo variável entre as 8h30 e as 20h30, sendo o serviço de urgência entre as 8h30 e as 20h30,

ao abrigo do artigo 56 do código de trabalho (horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares), uma vez que sou mãe de duas ..., com 3 e 14 anos e que comigo vive em comunhão de mesa e habitação beneficiando para o seu bem-estar da presença da mãe, particularmente durante o período noturno.

Em anexo, apresento os documentos comprovativos necessários ao requerimento:

- Assentos de nascimentos dos filhos*
- Certificado do agregado familiar*

Declaro, sob compromisso de honra, serem verdadeiros os factos apresentados.

Com os melhores cumprimentos

Pede deferimento

..., 16 de Março de 2017

(...)"

- 1.3.** No dia 06.04.2017, a trabalhadora foi notificada pessoalmente da intenção de recusa, como a seguir se transcreve:

"(...)Temos presente o pedido apresentado para prestação de trabalho em horário flexível entre as 8:30 e as 20:30 horas, ao abrigo do disposto no n.º1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Vejamos se tal flexibilidade de horário é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento dos Serviços de Açãoares e se é compatível com a estrutura de organização e afetação de recursos na área ... especializada, dotações de médicos ...s por número de doentes, e camas, em razão da natureza do doente e da patologia.

Importa analisar se o pedido da Senhora Dra. ... está em condições de ser satisfeito, e desde logo temos que fazer o seguinte enquadramento:

A Dra. ... enquanto ... inserida na carreira ... está obrigada à prestação de trabalho serviço de urgência semanal, nos termos da clausula 44º do Acordo coletivo de Trabalho da carreira ..., que passamos a transcrever - «Cláusula 44º - Trabalho no serviço de urgência 1- Considera-se «serviço

de urgência» o serviço de ação ..., em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.... 3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas... 5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios).

Acresce a este facto que no contrato outorgado por V. Exas. e este Instituto em 16.07.2007, a cláusula 8º dita o seguinte, que passamos a transcrever; «8a (Horário de trabalho).

O horário de trabalho da Segunda Outorgante (trabalhadora ...) obedecerá a um horário semanal de 40 Horas (quarenta), sem exclusividade, sendo o horário diário o do serviço de colocação onde aquele ficar funcionalmente integrado, de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento desse serviço, sem prejuízo de quaisquer alterações decorrentes das necessidades objetivas do funcionamento do serviço do

A Segunda Outorgante dá também o seu acordo a, sempre que necessário, desenvolver a sua atividade em horário noturno e/ou por turnos, de acordo com disposições legais em vigor e as normas internas do» (negrito e sublinhado nosso).

O Serviço de ... é um serviço de assistência onde se verifica uma prestação contínua, 24 horas por dia, em todos os dias úteis do ano aos doentes aí assistidos, pelo que a afetação e ocupação de recursos humanos especializados, como são os de médicos da especialidade de

..., terá de acompanhar essa natureza específica da ação assistencial.

Sucede que o Serviço de ... apresenta uma situação estrutural, etária e de escassez recursos humanos de médicos a que importa atender, para se aferir da viabilidade inviabilidade do pedido apresentado, que na nossa opinião é um pedido de dispensa trabalho em serviço de urgência e não um pedido de horário flexível, e por isso enquadrável no art.º 56.º do CT.

OS RECURSOS CONDICIONADOS DO SERVIÇO;

Lotação do Serviço:

O Serviço está dotado de 23 camas, sendo que 11 são de unidades de isolamento

(QUARTOS);

Tem 10 médicos ...s. Destes, 4 médicos não fazem serviço de urgência, dois por motivos de saúde, um dispensado em função da idade e um pedido recente de horário flexível autorizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

Ou seja, o Serviço de ... caso a Dra. ... fique dispensada do trabalho em Serviço de Urgência, passa a contar com 5 médicos para assegurar o ... pediátrico do ... , ficando as ... internadas 2 noites por semana sem médico ..., situação insustentável uma vez que as ... têm de se deslocar a outro ... acompanhadas de outros profissionais (enfermeiro e assistente operacional), com todos os riscos daí decorrentes.

CARACTERIZAÇÃO DO SERVIÇO DE "..."

O Serviço de ... tem a referida dotação de 23 camas e, para se poder aferir adequadamente, no ano de 2016 teve mais de 700 internamentos.

Para assegurar a prestação de cuidados a esses doentes de forma ininterrupta o Serviço conta, atualmente, com uma equipa de 6 médicos ...s do mapa de emprego do P0 que asseguram uma escala rotativa de Serviço de Urgência, 24 horas por dia, às ... do internamento no Serviço de ... e no Serviço de

É necessário assegurar o Serviço do, realização diária de tratamentos de

..., a ... e ainda dar apoio aos doentes e familiares que não estão internados mas recorrem aos profissionais do Serviço quer pessoalmente quer através de contacto telefónico para esclarecimento e por intercorrências relacionadas com os tratamentos agressivos que são ministrados na tentativa de combater as doenças

Os cuidados a prestar aos utentes de ... são de tal forma diferenciados que é imperativo a permanência de um profissional com a diferenciação técnica necessária para assegurar o serviço. Isto só é possível com os médicos do serviço que já se encontram devidamente integradas na dinâmica do serviço e da equipa

Acresce a este facto a não possibilidade de substituição da Dra. ..., por outro profissional, uma vez que no mercado de trabalho, na área da ..., é muito difícil encontrar médicos com formação em ... disponíveis para trabalhar no

Assim, até em termos organizativos, não é possível deferir o pedido da Dra. ..., com isenção do trabalho noturno, porque as exigências) imperiosas, de assistência permanente aos doentes não podem ser alteradas e constituindo um pressuposto inalterável, facto esse que foi corroborado pelo Diretor do Serviço de ... do ..., Dr.,

Acresce ainda o facto de V. Exa acumular funções numa ..., o que não nos parece ser uma situação que se compatibiliza com a pedido de flexibilidade de horário para prestar apoio ao descendente menor de 12 anos.

Ora, em face do exposto quanto às características e estrutura do Serviço de ... onde a interessada se integra, face a esses factos, é razoável concluir que estamos perante uma exigência imperiosa de funcionamento do ..., ... na área da ..., motivo pelo qual é manifestamente impossível atender, no momento, à solicitação da Senhora Dra., uma vez que:

1. A trabalhadora ... está obrigada a prestar trabalho ... quando necessário, de acordo com a carreira onde se insere;

2. A trabalhadora ... no momento da celebração do Contrato deu a sua concordância em prestar o seu trabalho em horário noturno, sempre que necessário;
 3. A trabalhadora ... solicita a isenção do trabalho em ... e não um horário flexível nos termos do art.º 56º do CT;
 4. O trabalho noturno em ... é trabalho extraordinário, pago como tal;
 5. O trabalho normal assistencial prestado pela ... é sempre realizado das 08:00 às 20.00, de segunda a sexta-feira;
 6. Sendo deferido o pedido da trabalhadora ... as ... do internamento no Serviço de ... e no ... ficam duas noites por semana sem médico no ...;
 7. Este facto coloca em causa os cuidados prestados aos doentes, bem como a manutenção do Serviço de ... no ... ;
 8. Não há possibilidade de substituição da Dra. ..., por outro profissional, uma vez que no mercado de trabalho, na área da ..., é muito difícil, senão impossível, encontrar médicos com formação em ... disponíveis para trabalhar no
 9. Para além do trabalho prestado no ... acumula funções ...s numa ... o que entendemos ser conflituante com o pedido apresentado.
- Assim, poderá a Senhora Dra. ... apresentar, por escrito, e em cinco dias, a sua apreciação a qual seguirá para a CITE (...)."

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, datada em 07.04.2017, com o seguinte teor:

"(...) Assunto: apreciação face ao indeferimento do pedido de horário flexível

Na sequência do indeferimento do pedido de isenção de trabalho noturno venho expor a minha apreciação, no sentido de reafirmar a minha necessidade do pedido.

O regime de horário flexível constitui um direito de qualquer trabalhador com responsabilidades familiares, nomeadamente com filhos menores

de 12 anos, direito este que pode ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos.

Acresce a este fato, que eu sofro de ..., tendo apresentado um agravamento progressivo documentado em seriados audiogramas, desde há três anos com surdez moderada-grave no ouvido direito, desde há mais de dois anos com necessidade de utilização de um aparelho auditivo externo — doença conhecida pelo Serviço de Saúde Ocupacional do Nesta doença está documentada a necessidade de descanso em período noturno para evitar a progressão da doença. Nos últimos meses tive mais de um episódio de vertigem durante prestação de serviço de urgência noturno, que poderia ter comprometido a assistência a doentes, e que foi também fator de decisão deste pedido.

O meu contrato de trabalho semanal de quarenta horas não apresenta exclusividade, sendo que as minhas funções numa ... decorrem durante período da tarde, de forma a poder prestar apoio ao meu filho menor de 12 anos, não comprometendo o meu descanso noturno.

A “escassez de recursos humanos de médicos” no Serviço de ..., “onde se verifica uma prestação contínua, 24 horas por dia, em que os cuidados a prestar aos utentes de ... são de tal forma diferenciados” pode ser minimizada adquirindo mais ...s integrados no Serviço de ... para “assegurar prestação de cuidados a esses doentes de forma ininterrupta” e conseguir “adquirir a diferenciação técnica necessária”.

O meu pedido decorreu de uma profunda reflexão, da necessidade sentida em prestar melhor assistência ao meu filho menor de 12 anos, acrescida ao cansaço diário que sinto devido á deficiente audição, zumbido permanente e cada vez mais, receio de ocorrerem episódios de vertigens, com o acumular de horas de trabalho.

Não são comprometidas as 12 horas de urgência semanal, mas efetuadas em período diurno, sendo o período noturno (horário extraordinário) assegurado por outros elementos.

Certo é eu querer manter uma boa prestação na assistência às ... com doença ...,

Com os melhores cumprimentos

...

(...)”.

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

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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

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

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da 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.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

5 - Nos cinco dias subseqüentes 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, 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.

2.5.2. 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.

- 2.6. Sobre a matéria convém salientar ainda 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/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 56º do mesmo Código.
- 2.7. Esclareça-se ainda 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.8. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e 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 recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.9.** Face ao facto de existir pelo menos um/a médico/a em regime de “ (...) *horário flexível (...)*” no serviço onde a trabalhadora exerce as suas funções, tal como é referido pela própria entidade empregadora, importará relembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º (...)” atual artigo 56.º “(...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”*

- 2.10.** Neste contexto, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido da

trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, o teor da intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o teor do ponto 2.9, apesar de esta apresentar algumas alegações que poderiam, eventualmente, configurar exigências do funcionamento do serviço e não desmerecendo a nobre missão de cuidar da Saúde Pública e dos/as seus/suas utentes, afigura-se-nos como não suficientemente explicadas as razões imperiosas que impedem o funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, não ficando demonstrado, inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face dos meios humanos existentes e necessários.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de ..., Especialidade de ..., a exercer funções no ... do ...

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“ Quanto ao processo n.º 601/FH/2017 constante do ponto 4.16 da ordem de trabalhos entende a CGTP votar favoravelmente, mas considera que o ponto 2.9, que o mesmo não deve ser incluído tendo em conta que a sua inclusão só pode causar nos destinatários e pode conduzir a que o direito não seja concretizado efectivamente-“