

PARECER N.º 355/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2279/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 05.06.2019, por protocolo, em mão própria, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Neurologia daquele hospital, para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível para trabalhar em dias úteis, das 8:00h às 16:00h, até que a sua filha perfaça os 12 (doze) anos de idade, apresentado pela trabalhadora, datado de 13.05.2019, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, conforme registo de entrada n.º
- 1.3. Para tanto, alegou que tem uma filha menor, nascida a 20.01.2019, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sentindo dificuldade na conciliação dos horários por turnos com as responsabilidades familiares, uma vez que o progenitor exerce a profissão de ... na mesma Instituição, não tendo por isso um horário fixo.

- 1.4. Em 30.05.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por carta registada expedida a 29.05.2019, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Sra. Enfermeira Diretora daquele ..., exarado sobre a Informação N.º ..., que, em síntese, se baseou nos seguintes fundamentos:

"(...)

4 -Sobre o requerimento, o Sr. Enfermeiro Supervisor (...), pronunciou-se nos termos seguintes:

"(..) ...) cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, especificado de 2.ª a 6.ª feira, das 08:00h.00 às 16.00h horas, até que o filho perfaça 12 anos.

Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de Neurociências e nos Demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários 'flexíveis'/ de 'manhãs' (8:00-16:00 ou 15.30), 'fora de escala' (8:00-20:00) ou 'em dias úteis' ou de 'segunda a domingo' que são endereçados à Direção de Enfermagem por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado, pois não é possível afetar o número de Assistentes Operacionais que solicitam estas condições excecionais, a postos de Consultas, Blocos Operatórios ou Hospitais de Dia, em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de internamento, ao longo de 24 horas, sete dias por semana.

Por outro lado, as sucessivas determinações do CITE em "obrigar" os serviços a funcionarem com pessoas em horário "flexível" em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias,

acrescido da não substituição atempada por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 horas por dia, todos os dias do ano. Assim, todos os serviços abaixo do número mínimo para fazer escala nos horários da tarde, noite e fins-de-semana, e recorrem sistematicamente a turnos extraordinários.

A própria Enf.^a Chefe de ... refere que já não tem capacidade para ter mais horários 'flexíveis' face aos que já tem, "(...) Deste modo será incomportável satisfazer este direito em detrimento dos direitos dos restantes colaboradores em horário rotativo. "Por escassez de R. Humanos existentes o serviço não é possível garantir este horário 'uma vez que não se consegue assegurar na escala os turnos."

As exigências imperiosas do funcionamento do serviço estão atualmente visíveis no encerramento de camas nos cuidados intensivos neonatais, e nas propostas de encerramento de horário noturnos nalgumas unidades de urgência.

A tutela continua sem responder aos sucessivos pedidos de substituição das ausentes de longa duração, e de reposição dos elementos necessários às dotações dos serviços para a manutenção do horário das 35 horas/semana, e por isso a possibilidade interna de fazer mobilização, e manutenção de horários flexíveis como o solicitado, está cada vez mais distante. Infelizmente e, no entanto, isso não tem impedido os pareceres do CITE, que cada vez mais parecem justificar e seguir a inépcia da tutela. Estão aqui em confronto direitos fundamentais consignados na Constituição. Por um lado, o direito de ter um horário compatível com as necessidades familiares, uma vez que no agregado há crianças menores de 12 anos, e do outro o direito à saúde e assistência dos cidadãos que

assim vêm o hospital cada vez com menos capacidade de resposta às suas necessidades, mormente aos fins-de-semana e nas tardes e noites.

Face ao exposto, repito a proposta de indeferimento, sabendo desde já que não terá consequências, uma vez que a CITE decidirá como sempre. Talvez venha a ser necessário também aqui uma decisão dum tribunal arbitral.

A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível, embora sem grande plausibilidade uma vez que esses serviços estão saturados de pessoas nessas condições, e têm lista de espera de muitos meses para a mobilidade interna pelas mesmas razões. (...)

Compreendemos as razões do pedido, mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as colaboradoras da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser imputadas diretamente a quem a tomar." (...)

3- A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, (...) e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.

(...)

II – Conclusão

Analisando o requerimento apresentado, conclui-se que a trabalhadora:

- Informa o horário de trabalho que pretende praticar;*
- Não informa o prazo legalmente previsto para usufruir este regime de horário;*
- Não declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

(...)"

- 1.5. Mais, informa a entidade empregadora que o número de efetivos de Assistentes Operacionais, à presente data, é um total de 1485 elementos, dos quais 9 são trabalhadores em cedência, 4 têm processo de cedência em curso e 15 com aposentações previstas. Divididos por escalões etários, 433 têm idade inferior a 39 anos, 337 têm entre 40 a 49 anos, 277 com idades compreendidas entre os 50 e os 54 anos, 258 com idades entre os 55 e 59 anos e os restantes 180 com idade superior a 60 anos.
- 1.6. A trabalhadora, após ser notificada da intenção de recusa, reiterou o pedido e seus fundamentos e informou que o seu marido exerce funções de ... na mesma Instituição, não tendo por isso um horário fixo.
- 1.7. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 05.06.2019, por protocolo.

*

- 1.8. 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":
- " (...) d) 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i)

Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de*

cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2 do mesmo

dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível,

deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.26. Atenda-se a 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

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.28. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 16:00h, em dias úteis, para prestar assistência à sua filha menor, até esta perfazer os 12 (doze) anos de idade.**

2.29. Para tanto, alegou que tem uma filha menor, nascida a 20.01.2019, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sentindo dificuldade na conciliação dos horários por turnos com as responsabilidades familiares,

uma vez que o progenitor exerce a profissão de ... na mesma Instituição, não tendo horário fixo, não podendo prestar assistência à filha menor.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que, quanto à mobilidade interna, apesar da gestão integrada que é feita no Serviço de ... e nos demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários flexíveis por parte dos/as assistentes operacionais com dificuldades em gerir as responsabilidades familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não permite dar parecer favorável ao ora solicitado, por não ser possível afetar mais pessoas a postos de Consultas, Blocos Operatórios ou Hospitais de Dia, em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de internamento, ao longo de 24 horas, sete dias por semana.

2.30. Quanto ao pedido de horário flexível propriamente dito, vem a entidade empregadora dizer o seguinte:

- *"(...) as sucessivas determinações do CITE em "obrigar" os serviços a funcionarem com pessoas em horário "flexível" em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias, acrescido da não substituição atempada por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 horas por dia, todos os dias do ano. Assim, todos os serviços abaixo do número mínimo para fazer escala nos horários da tarde, noite e fins-de-semana, e recorrem sistematicamente a turnos extraordinários."*;

- *"As exigências imperiosas do funcionamento do serviço estão atualmente visíveis no encerramento de camas nos cuidados intensivos*

neonatais, e nas propostas de encerramento de horário noturnos nalgumas unidades de urgência.”;

- A dificuldade descrita “não tem impedido os pareceres do CITE, que cada vez mais parecem justificar e seguir a inépcia da tutela.”;

- Defende que “Estão aqui em confronto direitos fundamentais consignados na Constituição. Por um lado, o direito de ter um horário compatível com as necessidades familiares, uma vez que no agregado há crianças menores de 12 anos, e do outro o direito à saúde e assistência dos cidadãos (...);”

- “(...) consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as colaboradoras da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da “.

2.31. O empregador finaliza a resposta com a indicação do número total de assistentes operacionais efetivos, em cedência, com processo de cedência em curso e com aposentações previstas.

2.32. Posto isto, analisemos.

2.33. Da análise dos mapas de turnos do serviço onde labora a requerente, juntos ao processo, permite-nos conferir a existência do horário solicitado, identificado sob a designação “M (8)”.

2.34. Quanto à possibilidade do direito da trabalhadora, aqui requerente, colidir com os direitos dos doentes, é uma questão a analisar com ponderação, em atenção à natureza dos direitos em causa, recorrendo a critérios de razoabilidade e bom senso, contudo, no caso em apreço, tal argumento

não colhe enquanto fundamento de recusa do pedido de horário flexível que apenas poderá ser negado com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa/serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.35.** Vem a entidade empregadora alegar razões imperiosas de serviço, que sustenta no elevado número de pedidos de horário flexível versus a insuficiência de efetivos para os lugares a prover motivada pela *“não substituição atempada por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas”*, o que gera dificuldades na realização de escalas de serviço nos turnos da tarde, da noite e dos fins de semana, e tem levado ao encerramento de camas nos cuidados intensivos neonatais e apresentação de propostas de encerramento de horários noturnos nalgumas unidades de urgência.
- 2.36.** Ora, como refere a entidade empregadora as questões relacionadas com o preenchimento dos postos de trabalho necessários ao funcionamento equilibrado e eficiente e que, paulatinamente, têm vindo a refletir-se numa diminuição dos serviços prestados, reportam-se à esfera de competência da tutela, pelo que esta não é a sede própria para proceder à sua avaliação.
- 2.37.** É missão desta Comissão colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.38.** À CITE cabe-lhe, no âmbito das suas atribuições legais, conhecer e aferir da existência de factos concretos, que, inequivocamente, na situação em apreço, se revelem impeditivos da atribuição do regime de horário flexível

com base na existência de razões imperiosas de serviço e/ou na indispensabilidade da trabalhadora que determine a impossibilidade da sua substituição.

- 2.39.** Nestes termos, era imprescindível que o empregador demonstrasse porque motivo ou motivos, na situação subjacente ao pedido, não se revela possível atribuir o horário solicitado, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas os turnos da manhã e nos dias úteis, não lhe bastando argumentar genericamente sobre os efeitos adversos da eventual autorização do pedido como sejam as implicações para os/as restantes colegas e para os doentes em geral.
- 2.40.** Também, faltou demonstrar de que forma a atribuição daquele horário impedirá o eficaz funcionamento do serviço em causa, nomeadamente quais os constrangimentos daí resultantes e consequências dos mesmos que levem a concluir pelo perigo de inoperacionalidade daquele setor.
- 2.29.** Da análise do pedido e dos mapas de serviço, conclui-se que o período de horário solicitado se apresenta compatível com a organização de trabalho vigente no serviço, não resultando quaisquer períodos a descoberto.
- 2.30.** A trabalhadora está obrigada à prestação de 35 horas semanais, carga horária com correspondência no pedido.
- 2.31.** Do exame dos elementos do presente processo resultam não demonstradas as exigências imperiosas de funcionamento no serviço, na medida em que não foram apresentados factos inequívocos que permitam estabelecer umnexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela Requerente e a impossibilidade do funcionamento

do serviço onde trabalha.

- 2.50.** Para finalizar, sempre se dirá, que a escassez de recursos humanos não fundamenta, de per si, as exigências imperiosas de serviço, ainda que sustentada na impossibilidade de promover ao preenchimento de todos os postos de trabalho ali existentes, pois, a presença de tais exigências dependerá, sempre, da análise e verificação de todo um circunstancialismo que emoldura o caso concreto e que permita concluir naquele sentido.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** O empregador 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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições

socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º,
da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).