

PARECER N.º 25/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 de fevereiro.

Processo n.º 5411/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.12.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Assistente ..., a exercer funções no serviço de ... da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 25.11.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)Técnica Superior de Saúde - Assistente, (...) a exercer funções no Serviço de ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, vem solicitar a concessão de um horário flexível, nas seguintes condições:

- a) Compreendido entre as 8:00h e as 19:00h*
- b) No período de segunda a sexta-feira (dias úteis)*
- c) Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*
 - Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã);*
 - Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).*
 - Período para intervalo de descanso diário:*
 - Das 12:00 às 13:00 horas.*

A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro a V.ª Ex.ª, uma vez que necessita prestar assistência inadiável e imprescindível, bem como acompanhar a filha menor de 12 anos de idade, na sua educação,

desenvolvimento físico e psicológico, e idas à escola no início e fim de dia, de acordo com a disponibilidade de outros familiares.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Atualmente no serviço de ... onde a requerente desempenha funções, existem outros profissionais nessa condição.

Desta forma pretende-se promover o direito à igualdade de oportunidades no trabalho.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados, e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário com as obrigações decorrentes do acompanhamento da sua filha menor e da necessidade de equilíbrio familiar, solicita-se a V.^a Ex.^a a concessão do referido horário de trabalho, permanente, até que o menor complete a idade de 12 anos.

(...)"

1.3. A 13.12.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

"(...)

Envio a deliberação do CA ao pedido de Flexibilidade de Horário, para conhecimento.

Queira p.f.confirmar a recepção deste e-mail."

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer dos responsáveis da ... de ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

As Técnicas Superiores, Superiores de Saúde e Farmacêuticas, que colaboram no Serviço de ..., distribuem-se pelos vários Setores (Micobactérias - 2, Biologia Molecular - 1, Imunologia Celular -1, Hematologia- 1, Serologia- 1, Imunologia- 1 e Química Clínica-4) desempenhando funções distintas e não sobreponíveis, pela diversidade e complexidade das áreas de diagnóstico incluídas. São 11 colaboradores, estando um atualmente a ser substituído por atestado de longa duração (setor micobactérias).

No setor de Química clínica trabalham quatro Técnicos Superiores e Superiores de saúde, estando a atividade organizada em 4 áreas funcionais: Validação de exames de Química Clínica e Endocrinologia, Urinas, Eletroforeses/Validação e Radioimunoensaio. Para cada uma das áreas está escalado semanalmente um dos quatro TSS afetos a este setor. Os seus horários de trabalho são fixos e estão distribuídos entre as 8 horas da manhã e as 16h, com exceção da Dra. ..., que cumpre um horário de 40h. entre 8:30h e as 17:30h. Este setor tem uma grande diversidade de exames, o maior volume de solicitações ao Serviço de ... e também uma área funcional (Radioimunoensaio) suportada por procedimentos minuciosos, morosos e complexos, cuja preparação e execução carece de tempos que ocupam todo um dia de trabalho.

O horário solicitado pela requerente, vai afetar as rotações de distribuição de trabalho programadas, comprometendo as tarefas dos seus colegas pela necessidade de a substituir, não sendo possível à colaboradora a realização de técnicas que são executadas de modo programado, desde o início da manhã até à tarde ou dia seguinte e dessa forma interferir na organização do trabalho do setor. Dependendo da área funcional que esteja escalada, o facto de iniciar o trabalho mais tarde que o horário do serviço, vai muitas vezes levar ao atraso na saída de resultados de doentes internados, com consequências negativas para os doentes que a falta de resultados promove. A sua substituição parcial nesses períodos, resulta também num atraso de saída de resultados pelos constrangimentos que ocorrem, pelo facto de um outro colaborador estar com sobrecarga de funções.

É importante referir que os TSS do Serviço de ... estão sucessivamente a praticar horário extraordinário e a acumular horas em bolsa (atualmente num total de 448h), devido ao facto de haver deficiência de recursos humanos nesta classe profissional.

Face ao exposto, considera a ... não existirem condições para o solicitado, pelo que dá parecer desfavorável à sua autorização.

(...)"

Do teor da Informação que constitui o parecer do Diretor do Serviço de ..., extrai-se o seguinte:

"(...)

Informação do Serviço de ...

Não existe no Serviço de ... nenhum horário flexível nos moldes que a colaboradora solicita.

*O Serviço de ... labora 24*7/dias/semana mas o seu maior fluxo de trabalho compreende o horário entre as 07:30 e as 16h, funcionando em regime de urgência a partir dessa hora.*

Este serviço tem como missão principal a realização de estudos analíticos com prazos que vão desde 30 min, 1h, 4h e em alguns casos vários dias, adequando a resposta à necessidade de decisão clínica.

Esta missão é suportada pela distribuição de um conjunto amplo de tarefas e responsabilidades que, de um modo organizado, possibilitam a garantia de qualidade, premissa imprescindível à comparabilidade dos resultados e monitorização da resposta à terapêutica.

Deste modo, evidencia-se a necessidade de proceder e avaliar rotineiramente, e de modo previsível e organizado, a tarefas que sustentam a análise efectiva de amostras, que em alguns casos, necessitam de análise em curto espaço de tempo por perda de qualidade.

As Técnicas superiores, Superiores de Saúde e Farmacêuticas, que colaboram neste Serviço, distribuem-se pelos vários Sectores (Micobactérias, Biologia Molecular, Imunologia Celular, Hematologia, Serologia, Imunologia e Química Clínica) desempenhando funções amplamente distintas e não sobreponíveis, pela diversidade e complexidade das áreas de diagnóstico incluídas.

A Dr.ª ... integra um Sector (Química Clínica) com uma grande diversidade de exames e amostras, que responde pelo maior volume de solicitações do Serviço de ... e, uma também em particular, área funcional (Radioimunoensaio) suportada por procedimentos minuciosos, morosos e complexos, cuja preparação e execução carece de tempos superiores aos mínimos solicitados pela requerente.

A equipa em que se integra, tem rotação programada na distribuição de trabalho, equitativa, e cada colaborador tem tarefas especificamente designadas. Ora caso esta

solicitação fosse autorizada, não seria possível atribuir um posto à dra ... compatível com a chegada às 10h, sem que fossem, nas várias rotações, comprometidas também as tarefas de algum dos seus colegas pela necessidade de a substituir, comprometendo obviamente a organização de funções que devem ocorrer em seu devido tempo.

De notar também, que o mesmo se verifica pelo curto espaço de tempo que decorre até interrupção para almoço, incompatível com algumas das técnicas que são executadas de modo programado, desde o início da manhã até à tarde ou dia seguinte.

Acresce ainda, e ao abrigo da igualdade de oportunidades, que existem colaboradores de todos os grupos profissionais do Serviço que preenchem os mesmos requisitos (filhos menores de 12 anos) para fazerem igual solicitação.

Pelo exposto, considero que não existem condições para o deferimento desta solicitação, que considero totalmente inadequada para um Laboratório Hospitalar, com recursos muito divididos

(...)"

Do teor da Informação que constitui o parecer da Diretora Clínica, extrai-se o seguinte:

"De acordo com informação da ... e Direcção de Serviço no período pico da manhã ficam tarefas afetas à trabalhadora por assegurar, com impacto direto e indirecto na atividade dos vários serviços clínicos nomeadamente, no SU e sobrecarga dos profissionais do mesmo setor (química, clínica) , perigando o cumprimento dos requisitos mínimos legais, relativamente à carga laboral dos mesmos colaboradores."

Da Comunicação interna elaborada pelos Recursos Humanos para o Conselho de Administração, consta a deliberação do Conselho de Administração, de 12/12/2019, que se transcreve.

"Intenção de recusa de acordo com informação da UGI, DS e DC."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

"(...)

Pelo acima disposto e relativamente aos pareceres emitidos pela Direcção do Serviço, ...

e Conselho de Administração, gostaria de esclarecer:

"No setor de Química clínica trabalham quatro Técnicos Superiores e Superiores de saúde, estando a atividade organizada em 4 áreas funcionais: Validação de exames de Química Clínica e Endocrinologia, Urinas, Eletroforeses/Validação e Radioimunoensaio. Para cada uma das áreas está escalado semanalmente um dos quatro TSS afetos a este setor. Os seus horários de trabalho são fixos e estão distribuídos entre as 8 horas da manhã e as 16h, com exceção da Dra. ..., que cumpre um horário de 40h, entre 8:30h e as 17:30h. Este setor tem uma grande diversidade de exames, o maior volume de solicitações ao Serviço de ... e também uma área funcional(Radioimunoensaio) suportada por procedimentos minuciosos, morosos e complexos, cuja preparação e execução carece de tempos que ocupam todo um dia de trabalho.

A Drª ... integra um Sector (Química Clínica) com uma grande diversidade de exames e amostras, que responde pelo maior volume de solicitações do Serviço de ... e, uma também em particular, área funcional (Radioimunoensaio) suportada por procedimentos minuciosos, morosos e complexos, cuja preparação e execução carece de tempos superiores aos mínimos solicitados pela requerente.

A equipa em que se integra, tem rotação programada na distribuição de trabalho, equitativa, e cada colaborador tem tarefas especificamente designadas. Ora caso esta solicitação fosse autorizada, não seria possível atribuir um posto à dra ... compatível com a chegada às 10h, sem que fossem, nas várias rotações, comprometidas também as tarefas de algum dos seus colegas pela necessidade de a substituir, comprometendo obviamente a organização de funções que devem ocorrer em seu devido tempo.

De notar também, que o mesmo se verifica pelo curto espaço de tempo que decorre até interrupção para almoço, incompatível com algumas das técnicas que são executadas de modo programado, desde o início da manhã até à tarde ou dia seguinte.

Relativamente a estes pontos gostaria apenas de clarificar que o tempo de permanência obrigatório é apenas indicativo, uma vez que o trabalhador tem que efectuar as 40 horas semanais estipuladas no seu CIT, não podendo prestar mais do que 10 horas no mesmo dia, pelo que nunca seria possível o trabalhador de forma constante trabalhar apenas o período que indicou como obrigatório.

As Técnicas de Radioimunoensaio (RIA) e Electroforeses são aplicadas a amostras congeladas e/ou do dia anterior por imposição das próprias metodologias e necessidade de números mínimos de amostras que justifiquem a realização das mesmas técnicas, pelo que o horário em que são realizados não interfere com a rotina normal do laboratório. Os tempos de incubação das técnicas de RIA variam de 45 min a 24 horas, pelo que não é de todo impossível conciliar com horários diversos.

Os horários dos TSS do sector são: 1 TSS com horário 8h-15h (Horário contínuo) alocado preferencialmente ao Posto "Validação" ou "RIA", para assegurar hora de almoço; 2 TSS

com Horário 8h-13h/14h-16h e eu, com horário 8:30-13h/14-17:30h. Convém ainda salientar que existem ainda 2 médicas, patologistas clínicas, que não efectuam qualquer rotação com os TSS e asseguram de modo fixo o posto "Validação" e Serviço de Urgência, esse sim, sob escala rotativa. O horário das médicas é variável, em função das escalas de SU e folgas.

O horário solicitado pela requerente, vai afetar as rotações de distribuição de trabalho programadas, comprometendo as tarefas dos seus colegas pela necessidade de a substituir, não sendo possível a colaboradora a realização de técnicas que são executadas de modo programado, desde o início da manhã até à tarde ou dia seguinte e dessa forma interferir na organização do trabalho do setor. Dependendo da área funcional que esteja escalada, o facto de iniciar o trabalho mais tarde que o horário do serviço, vai muitas vezes levar ao atraso na saída de resultados de doentes internados, com consequências negativas para os doentes que a falta de resultados promove. A sua substituição parcial nesses períodos, resulta também num atraso de saída de resultados pelos constrangimentos que ocorrem, pelo facto de um outro colaborador estar com sobrecarga de funções.

Das 8 às 15 horas estão, pelo menos 3 elementos ao serviço, pelo que não me parece que seja um elemento indispensável ao bom funcionamento do mesmo, até porque quando em período de férias, as rotações continuam de forma normal, sem prejuízo do serviço.

E importante referir que os TSS do Serviço de... estão sucessivamente a praticar horário extraordinário e a acumular horas em bolsa (atualmente num total de 448h) devido ao facto de haver deficiência de recursos humanos nesta classe profissional.

Este ponto não me parece que tenha directamente a ver com o meu pedido, mas sim com opções que me ultrapassam e extravasam o âmbito do mesmo.

O horário extraordinário e a acumulação de horas em bolsa, não são afectados pelo trabalho em horário flexível com manutenção do período normal de trabalho.

Não existe no Serviço de ... nenhum horário flexível nos moldes que a colaboradora solicita

Se não existe nenhum horário flexível nestes moldes, apesar de permitidos por lei, Artigo 56º do Código do Trabalho, Lei 7/2009 Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 120/2015-

Diário da República n.º 170/2015, Série I de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06, nada me impede de o fazer.

Existem, no entanto, inúmeros Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica que, em circunstâncias normais assegurariam Serviço de Urgência, que beneficiam do regime de horário flexível no mesmo serviço que me indefere o pedido.

Noutros serviços desta instituição, clínicos e não clínicos, existem também funcionários que beneficiam de horário flexível.

*O Serviço de ... labora 24*7/dias/semana mas o seu maior fluxo de trabalho compreende o horário entre as 07:30 e as 16h, funcionando em regime de urgência a partir dessa hora.*

Importante referir que os Técnicos Superiores de Saúde do Serviço de ... deixaram de assegurar serviço de Urgência em Junho de 2016, passando o mesmo apenas a ser assegurados por Médicos e Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Acresce ainda, e ao abrigo da igualdade de oportunidades, que existem colaboradores de todos os grupos profissionais do Serviço que preenchem os mesmos requisitos (filhos menores de 12 anos) para fazerem igual solicitação.

Relativamente a este tópico, penso que a maioria dos trabalhadores que podem requerer horário flexível no Serviço de ..., já usufruem do mesmo ou existem pedidos em curso. De qualquer forma em nada tenho a ver com as eventuais solicitações de outros colegas de trabalho.

Gostaria, para terminar, reforçar que o meu pedido de horário flexível visa apenas assegurar a flexibilidade na entrada/saída ao Serviço que não deverá exceder uma hora, sendo a mesma devidamente compensada, diariamente, no final da jornada de trabalho ou, em situações muito particulares na mesma semana, pelo que não prejudicaria o normal funcionamento do Serviço.

Face ao acima exposto, agradeço que analisem o meu pedido no sentido do deferimento do mesmo.

(...)"

- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da junta de freguesia da área de residência da requerente com composição do seu agregado familiar e cópia do cartão de cidadão dos filhos da requerente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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”.
- 2.3 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.

- 2.4 A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *"políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres"* (Considerando 6), que *"a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres"* (Considerando 10).
- 2.5 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".
- 2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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 Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a

epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo

57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar de segunda a sexta-feira, com o seguinte horário: Início às 08h00 e termo às 19h00, com uma componente fixa de 4 horas, que compreende na manhã, o período das 10h às 12h e na tarde, o período das 13h às 15h, com intervalo de descanso das 12h às 13h, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até a mesma completar os 12 anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor, bem como acompanhá-la na sua educação, desenvolvimento físico e psicológico e entrega e recolha na escola, de acordo com a disponibilidade de outros familiares.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada 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.
- 2.16** É o mesmo se afirmar para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo

de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.17 A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - *"(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos.(...)"*

2.18 Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *"Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."*

2.19 O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in "O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *"Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)."

- 2.20** Da análise do pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o horário flexível indicado pela trabalhadora, respeita o seu período normal de trabalho diário de 8 horas, encontrando-se a cumprir horário das 8h30 às 17h30, bem como os limites legais aplicáveis designadamente, a indicação dos períodos de presença obrigatória e a respetiva duração, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.21** Assim sendo, o pedido apresentado corresponde a um horário flexível no seu sentido mais restrito e deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.
- 2.22** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.
- 2.23** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que no ... laboram 11 colaboradores, distribuídos por 7 setores, estando a maior percentagem de colaboradores afeta ao setor da Química Clínica, com 4 colaboradores, entre as quais a requerente. Os restantes sectores têm um colaborador afeto, à exceção do setor Micobactérias com 2 colaboradores. Especifica que no setor de Química Clínica a atividade encontra-se organizada em 4 áreas funcionais: Validação de exames de Química Clínica e Endocrinologia, Urinas, Eletroforeses/Validação e Radioimunoensaio. Para cada uma das áreas está escalado semanalmente um dos quatro Técnicos Superiores Saúde afetos a este setor. Os seus horários de trabalho são fixos e estão distribuídos entre as 8 horas da manhã e as 16h, com exceção da requerente, que cumpre um horário de 40h. entre as 8:30h e as 17:30h. Este setor tem uma grande diversidade de exames, o maior volume de solicitações ao Serviço de ... e também uma área funcional (Radioimunoensaio) suportada por procedimentos minuciosos, morosos e

complexos, cuja preparação e execução carece de tempos que ocupam todo um dia de trabalho.

- 2.24** Invoca que a atribuição do horário de trabalho requerido vai afetar as rotações de distribuição de trabalho programadas, comprometendo as tarefas dos seus colegas pela necessidade de a substituir, não sendo possível à colaboradora a realização de técnicas que são executadas de modo programado, desde o início da manhã até à tarde ou dia seguinte, interferindo dessa forma na organização do trabalho do setor e acrescenta que o facto de iniciar o trabalho mais tarde que o horário do serviço, vai muitas vezes levar ao atraso na saída de resultados de doentes internados, com consequências negativas para os doentes que a falta de resultados promove.
- 2.25** Quanto a estas alegações haverá a dizer que carecem de algum rigor e exactidão. Com efeito, limitam-se a proferirem afirmações e a retirarem conclusões sem a preocupação de elucidar e demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço/setor. Desde logo, não indica, ainda que em média, e por área, quantas colheitas por dia, são analisadas ou preparadas por cada TSS; em relação a quantas existem resultados no próprio dia; quantos resultados se estima perder com a eventual entrada da requerente 1h30 após o seu atual horário ou 1h30 para além do seu atual horário e qual a razão de não ser possível a redistribuição do trabalho pelos restantes trabalhadores no período da manhã e durante 1h30, se necessário.
- 2.26** Não indica igualmente que parte do trabalho do setor representa um trabalho programado e qual a impossibilidade de programar esse trabalho para um horário compatível com o horário requerido, se necessário.
- 2.27** Menciona que o Serviço de ... labora 24 horas e 7 dias por semana e que o maior fluxo de trabalho compreende o horário entre as 07h30 e as 16h00, funcionando em regime de urgência a partir dessa hora, mas não concretiza como é que realiza a articulação entre os horários fixos de todos os TSS das 8h00 às 16h00, com

o regime de urgência entre as 16h00 e as 8h00, não fornecendo mapas de horário.

- 2.28** Alega que não é possível iniciar o trabalho mais tarde que o horário do serviço, devido ao atraso na saída de resultados de doentes internados, mas não explica a razão pela qual a requerente foi autorizada a iniciar o seu período normal de trabalho, 30m mais tarde que os seus colegas. Não obstante, resulta claro a possibilidade de harmonizar os tempos de organização do trabalho com a adequação dos interesses do serviço e da trabalhadora.
- 2.29** Em sede de apreciação a trabalhadora refere que as Técnicas de Radioimunoensaio (RIA) e Electroforeses são aplicadas a amostras congeladas e/ou do dia anterior por imposição das próprias metodologias e necessidade de números mínimos de amostras que justifiquem a realização das mesmas técnicas, pelo que o horário em que são realizados não interfere com a rotina normal do laboratório. Os tempos de incubação das técnicas de RIA variam de 45 min a 24 horas, pelo que não é de todo impossível conciliar com horários diversos. Menciona que os Técnicos Superiores de Saúde do Serviço de ... deixaram de assegurar serviço de Urgência em Junho de 2016, passando o mesmo apenas a ser assegurados por Médicos e Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e acrescenta que na plataforma móvel entre as 8h00 e as 10h00 estão, pelo menos 3 elementos a trabalhar, que podem assegurar o normal funcionamento do serviço.
- 2.30** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.31** Por outro lado, cumpre referir que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial protecção da trabalhadora, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a

trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 8 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.

- 2.32** Relativamente a este ponto a própria trabalhadora clarifica *“(..).que o tempo de permanência obrigatório é apenas indicativo, uma vez que o trabalhador tem que efectuar as 40 horas semanais estipuladas no seu CIT, não podendo prestar mais do que 10 horas no mesmo dia, pelo que nunca seria possível o trabalhador de forma constante trabalhar apenas o período que indicou como obrigatório.”*
- 2.33** Informa a entidade empregadora que existem trabalhadores de todos os grupos profissionais do serviço que preenchem os mesmos requisitos (filhos menores de 12 anos) para fazerem igual solicitação. Ora, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.34** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.35** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.36** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da

Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

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, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO