

PARECER N.º 681/CITE/2020

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 5424-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email de 3.12.2020, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador (...) ..., 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 apresentado pelo trabalhador, datado de 8.11.2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

Eu, ..., ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções na ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, venho solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, até ao dia 06/08/2032, dia anterior ao que o mesmo faz 12 anos de idade.

Com base no parecer prévio número 4698/FH/2020 da CITE, solicitado pelo ... no procedimento identificado como ..., o horário que solicito é o seguinte: das 8:00 às 16:00, apenas nos dias úteis e com início a 14 de

Dezembro de 2020, na ... onde estou afeto.

No parecer da CITE, referente ao meu pedido anterior, o ponto 2.21 refere que não existem irregularidades no meu pedido. No ponto 2.26 refere que a recusa está devidamente fundamentada pelo ... e que o motivo para essa recusa se encontra no ponto 2.18 devido ao vazio de uma hora, entre as 8:00 e as 9:00, sendo que, como é referido no ponto 2.19 o horário que solicitei previamente, não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.

Com o horário solicitado neste novo pedido, as condicionantes mencionadas nos pontos 2.18 e 2.19 do parecer prévio número 4698/FH/2020 da CITE deixam de existir.

Relembro ainda, tal como é referido no ponto 3.3 do parecer da CITE, que não posso ser prejudicado, na sequência da atribuição deste horário.

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com a mãe, conforme segue comprovativo em anexo.

Segue ainda, em anexo, declaração que comprova o horário por turnos da mãe.

- 1.3. Por mail de 27/11/2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Encarrega-me a ..., de notificar V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com base nos fundamentos e pressupostos que constam da Informação-Proposta n.º ..., a qual segue em anexo à presente comunicação.

Mais se notifica V. Exa. de que, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dispõe de um prazo de 5 dias, contados a partir da data da receção desta notificação, para dirigir apreciação por escrito ao DGRH.

Despacho:

Atentos os fundamentos de facto e de direito vertidos na presente IP, determino que:

1. Seja notificado o trabalhador requerente ..., da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 57, n.º 4 do Código do Trabalho

2. Se aguarde o decurso do prazo previsto na norma suprarreferida.

3. Decorrido o prazo, seja remetido o processo, bem como os elementos que o compõem, à CITE, nos termos do n.º 5 do art.º 57 do CT.

Data: 27.11.2020

INFORMAÇÃO – PROPOSTA N.º .../2020 – DGRH

DI n.º ...

ASSUNTO: Pedido de atribuição de horário flexível – responsabilidades parentais do ...

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Em 8 de novembro de 2020 deu entrada nos serviços administrativos do ... um requerimento de ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., afeto à ..., requerendo a atribuição de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, conforme previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

1.2. Solicita este horário de trabalho, por um período aproximado de 12 anos, com início a 14 de dezembro de 2020 e término a 06 de agosto de 2032.

1.3. Igualmente declara viver com o menor, em comunhão de mesa e habitação, e que a outra progenitora tem atividade profissional, trabalhando em horário por turnos, o que comprova através da entrega de certidão emitida pela Junta de Freguesia da União de Freguesias de ... e declaração emitida pela entidade empregadora da outra progenitora.

1.4. Informa ainda: “o horário que solicito é o seguinte: das 8:00 às 16:00, apenas nos dias úteis”.

1.5. Por remissão efetuada pela alínea d), n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, a regulação da matéria de parentalidade encontra-se nos artigos 33.º a 65.º do CT.

1.6. Em concreto, o regime da modalidade de trabalho a tempo parcial está previsto no artigo 56.º do CT, que refere, no seu 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.”

1.7. Ou seja, o trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade.

1.8. O artigo 57.º do CT fixa o procedimento que o trabalhador deve adotar de modo a poder exercer este direito nos seguintes termos: “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; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”.

2. ANÁLISE

2.1. Em primeiro lugar, refira-se que se encontram verificados os requisitos legais e formais para analisar a alteração para a modalidade de horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.2. Em segundo lugar, cumpre destacar que o pedido em apreço é apresentado no seguimento de indeferimento do pedido anterior, após parecer favorável da CITE (Parecer n.º ...-CITE-2020) à Informação-Proposta n.º .../2020 – DGRH.

2.3. Face ao requerido, e apesar da alteração dos termos do pedido, os superiores hierárquicos voltaram a manifestar a sua oposição, nos seguintes termos:

2.3.1. ..., Coordenador ... (...), a 26 de novembro de 2020: “O, está inserido na Como sabe, as ..., ... são um meio que garantem uma diferenciação no ... e onde são uma primeira resposta nas situações mais críticas, que por vezes a restante rede de ... é deficitária. Este é um dos motivos, pelo qual não pode existir inoperacionalidades nas Ao ser concedido este tipo de horário, torna-se difícil colmatar os restantes turnos, tardes e noites, colocando-se a operacionalidade do meio em causa e consequentemente está em risco a resposta diferenciada aos cidadãos. Relembro que as ... têm um rácio limitado de ..., ao ser concedido este horário pelo período pretendido, pode criar-se um problema para a operacionalidade do meio, uma vez que, surgirá a sensação de injustiça entre os outros ..., por terem que fazer só tardes e noites, e podem também recorrer do mesmo pedido, criando a inviabilidade da Pelo exposto, não concordo com o pedido. Se por impedimento legal for o ... obrigado a ceder o horário, que se permitido à Coordenação a colocação do ... em outros meios, para que seja possível a viabilidade da ... e a oportunidade dos outros ... efetuarem a sua rotação completa. À consideração superior.”

2.3.2. Dra. ..., Responsável da ..., a 26 de novembro de 2020: “Não

concordo com o deferimento do pedido pelo facto de poder provocar inoperacionalidade do meio em que está inserido. Tendo a ... um número diminuto de ..., este tipo de horário irá impedir uma rotatividade justa para com os outros elementos do meio. Poderá, se lhe for atribuído o horário pretendido, ser escalado noutros meios, com o devido pagamento de ajudas de custo.”

2.4. Aqui chegados, compete mencionar de que o trabalhador requerente se encontra integrado na carreira especial de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.

2.5. O horário por turnos é sempre fundado no interesse público, podendo atender aos interesses dos trabalhadores (cf. art.º 5.º do art.º 15.º da Deliberação n.º 24 – Regulamento de Horário de Trabalho dos Trabalhadores do ..., e Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2011, cláusula 13.ª, n.º 8).

2.6. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define trabalho por turnos nos seguintes termos:” Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.”

2.7. Por seu lado, o art.º 116, n.º 2, estabelece o seguinte: “O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.”

2.8. Do confronto entre estas normas e o pedido apresentado pelo trabalhador, decorre inequivocamente que deixa de estar a laborar na modalidade de organização de tempo de trabalho legalmente imposta à carreira em que se encontra inserido.

2.9. De seguida, não podemos deixar de referir que as funções desempenhadas pelo ..., conforme decorre da sua lei orgânica (DL n.º .../2012, de 14 de ...), são exercidas continuamente, 24 horas por dia, todos os dias.

2.10. O trabalhador, enquanto ..., desenvolve a sua atividade “no âmbito do ..., incluindo o ..., o exercício de funções nos ..., e nas demais atividades associadas à ..., atuando na dependência e sob supervisão médica, cumprindo algoritmos de decisão aprovados pelo ...,”, por força do art.º 7.º, do DL n.º .../2016.

2.11. Não obstante as exigências de funcionamento contínuo e ininterrupto do serviço em que o trabalhador executa as suas funções, que decorrem dos preceitos supracitados, e surgem reforçados pelos pareceres que foram emitidos pelos seus superiores hierárquicos, optou por, através de um pedido de horário flexível, subtrair-se à sua natureza rotativa, pretendendo fixar os seus dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

2.12. Assim, e apesar do entendimento veiculado no parecer CITE n.º .../2020, reiteramos a posição de que este pedido está fora do escopo da norma prevista no art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, por referência à definição de horário flexível prevista no n.º 2 do mesmo artigo.

2.13. Efetivamente, determina o suprarreferido preceito que: “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.”

2.14. Ou seja, a escolha está limitada ao início e termo do período normal de trabalho diário, e não o período normal de trabalho semanal, pelo que não nos parece que a pretensão de prestar trabalho “apenas nos dias úteis” possa ser imposta à entidade empregadora ao abrigo do art.º 56.º, n.º 1 do CT.

2.15. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço, entendemos que a concessão deste pedido implicaria uma forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos ..., o que causaria forte impacto na assegurar da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

2.16. Não é despidendo recordar que o ..., é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, ..., de um ..., de forma a garantir aos ..., serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de ..., tal como plasmado no art.º 16.º do Decreto-Lei n.º .../2011 de 29 de Dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do ...

2.17. Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ..., tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres transcritos supra, seria é defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que determina “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.”, situação que entendemos verificada dada elevada probabilidade de inoperacionalidade do meio em que o trabalhador opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.

3. Conclusão:

3.1. Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:

3.1.1. Se notifique o trabalhador requerente ..., ..., da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 57, n.º 4 do Código do

Trabalho.

3.1.2. Decorrido o prazo de 5 dias de que o trabalhador dispõe para apresentar apreciação por escrito, seja o processo remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do art.º 57 do CT.

- 1.4. Do processo instrutor consta a apreciação do trabalhador manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado, nos seguintes termos:

Eu, ..., ... (...), com o número mecanográfico ..., a exercer funções na ... (...) de ..., venho por este meio, nos termos do disposto no art.º 57, n.º 4 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, apresentar um pedido de apreciação da decisão de intenção de indeferimento do pedido de horário flexível por mim apresentado.

Conforme é referido no pedido, o mesmo é baseado no Parecer n.º .../CITE/2020, dando cumprimento ao que é referido para que o horário flexível requerido seja aceite.

Novamente se verifica que, o motivo alegado pelo ... para a recusa do pedido é o de que o meio onde trabalho ficaria inoperacional, caso o horário requerido me fosse atribuído. Cabe-me referir que tal, jamais, se verificaria por esse motivo, uma vez que a carga horária semanal por mim efetuada, neste momento, é a mesma que passaria a efetuar após a aprovação do horário flexível, logo o número de turnos cobertos seriam exatamente os mesmos.

Para além disso, não me parece razoável que o ... possa simplesmente alegar que a ... ficaria inoperacional com base no quadro limitado de ... nas ..., uma vez que a gestão de recursos humanos e sua alocação às ... não é responsabilidade do trabalhador.

Embora, a ... onde exerço funções apresente o quadro de pessoal

totalmente preenchido, cinco vagas, cinco ... alocados. Subentende-se, nesta posição da entidade patronal, que o regime de horário flexível ou outros direitos associados à parentalidade, nunca seriam atribuídos a ninguém, bastando apenas dizer que o meio fica inoperacional por falta de recursos humanos.

Neste momento, como já referi, o quadro de pessoal da ... de ... tem cinco ... para assegurar a escala mensal. Como é possível verificar na escala do mês de Outubro, estiveram quatro elementos a cumprir isolamento profilático ao mesmo tempo. Já na escala do mês de Novembro estiveram três elementos de férias em simultâneo e, ainda assim, dois dos elementos foram realizar turnos a outros meios. Em Dezembro existe novamente um elemento de férias e um com gozo de dias da licença de paternidade, e mais uma vez dois dos elementos irão realizar turnos a outros meios. Mesmo com todas estas situações, a ... onde trabalho não ficou inoperacional. Isto vem provar que o ... tem margem na gestão de pessoal e horários para atribuir o regime de horário flexível e outros direitos aos trabalhadores.

Os horários de que falo no parágrafo anterior seguirão em anexo como meio de prova.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão.

*

- 1.6. 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 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 nº 3 do artigo 3º 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 dispondo 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 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).
- 2.5 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”.

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 desígnios 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 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14 No contexto descrito o trabalhador solicitou um horário de trabalho flexível, pretendendo prestação laboral de segunda a Sexta-feira entre as 8h e as 16h00 por ser pai de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar a devida assistência e apoio.
- 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 E o mesmo se afirme 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 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.
- 2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- 2.1. Em primeiro lugar, refira-se que se encontram verificados os requisitos legais e formais para analisar a alteração para a modalidade de horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.
 - 2.2. Em segundo lugar, cumpre destacar que o pedido em apreço é apresentado no seguimento de indeferimento do pedido anterior, após parecer favorável da CITE (Parecer n.º ...-CITE-2020) à Informação-Proposta n.º .../2020 – DGRH.

2.3. Face ao requerido, e apesar da alteração dos termos do pedido, os superiores hierárquicos voltaram a manifestar a sua oposição, nos seguintes termos:

2.3.1. ..., Coordenador ... (...), a 26 de novembro de 2020: “O, está inserido na Como sabe, as ..., ... são um meio que garantem uma diferenciação no ... e onde são uma primeira resposta nas situações mais críticas, que por vezes a restante rede de ... é deficitária. Este é um dos motivos, pelo o qual não pode existir inoperacionalidades nas Ao ser concedido este tipo de horário, torna-se difícil colmatar os restantes turnos, tardes e noites, colocando-se a operacionalidade do meio em causa e consequentemente está em risco a resposta diferenciada aos cidadãos. Relembro que as ... têm um rácio limitado de ..., ao ser concedido este horário pelo período pretendido, pode criar-se um problema para a operacionalidade do meio, uma vez que, surgirá a sensação de injustiça entre os outros ..., por terem que fazer só tardes e noites, e podem também recorrer do mesmo pedido, criando a inviabilidade da Pelo exposto, não concordo com o pedido. Se por impedimento legal for o ... obrigado a ceder o horário, que se permitido à Coordenação a colocação do ... em outros meios, para que seja possível a viabilidade da ... e a oportunidade dos outros ... efetuarem a sua rotação completa. À consideração superior.”

2.3.2. Dra. ..., Responsável da ..., a 26 de novembro de 2020: “Não concordo com o deferimento do pedido pelo facto de poder provocar inoperacionalidade do meio em que está inserido. Tendo a ... um número diminuto de ..., este tipo de horário irá impedir uma rotatividade justa para com os outros elementos do meio. Poderá, se lhe for atribuído o horário pretendido, ser escalado noutros meios, com o devido pagamento de ajudas de custo.”

2.4. Aqui chegados, compete mencionar de que o trabalhador requerente se encontra integrado na carreira especial de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.

2.5. O horário por turnos é sempre fundado no interesse público, podendo atender aos interesses dos trabalhadores (cf. art.º 5.º do art.º 15.º da Deliberação n.º 24 – Regulamento de Horário de Trabalho dos Trabalhadores do ..., e Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2011, cláusula 13.ª, n.º 8).

2.6. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define trabalho por turnos nos seguintes termos:” Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.”

2.7. Por seu lado, o art.º 116, n.º 2, estabelece o seguinte: “O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.”

2.8. Do confronto entre estas normas e o pedido apresentado pelo trabalhador, decorre inequivocamente que deixa de estar a laborar na modalidade de organização de tempo de trabalho legalmente imposta à carreira em que se encontra inserido.

2.9. De seguida, não podemos deixar de referir que as funções desempenhadas pelo ..., conforme decorre da sua lei orgânica (DL n.º ... de ...), são exercidas continuamente, 24 horas por dia, todos os dias.

2.10. O trabalhador, enquanto ..., desenvolve a sua atividade “no âmbito do ..., incluindo o ..., o exercício de funções nos ..., e nas demais atividades associadas à ..., atuando na dependência e sob supervisão médica, cumprindo algoritmos de decisão aprovados pelo ..., ...”, por força do art.ºº, do DL n.º 19/...

2.11. Não obstante as exigências de funcionamento contínuo e ininterrupto do serviço em que o trabalhador executa as suas funções, que decorrem dos preceitos supracitados, e surgem reforçados pelos pareceres que foram emitidos pelos seus superiores hierárquicos, optou por, através de um pedido de horário flexível, subtrair-se à sua natureza rotativa, pretendendo fixar os seus dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

2.12. Assim, e apesar do entendimento veiculado no parecer CITE n.º .../2020, reiteramos a posição de que este pedido está fora do escopo da norma prevista no art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, por referência à definição de horário flexível prevista no n.º 2 do mesmo artigo.

2.13. Efetivamente, determina o suprarreferido preceito que: “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.”

2.14. Ou seja, a escolha está limitada ao início e termo do período normal de trabalho diário, e não o período normal de trabalho semanal, pelo que não nos parece que a pretensão de prestar trabalho “apenas nos dias úteis” possa ser imposta à entidade empregadora ao abrigo do art.º 56.º, n.º 1 do CT.

2.15. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço, entendemos que a concessão deste pedido implicaria uma forte carência de recursos

humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos ..., o que causaria forte impacto na assegução da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

2.16. Não é despidiendo recordar que o ..., é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, ..., de um ..., de forma a garantir aos ..., serviço público prestado 24/24 horas através de ..., tal como plasmado no art.º 16.º do Decreto-Lei n.º ... de 29 de Dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.

2.17. Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ..., tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres transcritos supra, seria é defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que determina “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.”, situação que entendemos verificada dada elevada probabilidade de inoperacionalidade do meio em que o trabalhador opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.

- 2.19 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

- 2.20 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.21 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- No entanto, não demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário ao trabalhador, face aos meios humanos necessários e disponíveis, apresentando, para o efeito, escalas de serviço.
- 2.22 Por outro lado, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

- 2.23 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.24 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.
- 2.25 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.
- 2.26 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 proteção 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2 O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 22 DE DEZEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP,**

CCP, CTP CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.