

PARECER N.º 14/CITE/2022

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 3134-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 17.12.2021 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por documento datado de 19.11.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Eu,, Enfermeira Especialista em Saúde infantil e Pediatria, número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Neonatologia, na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 7 de 12 de Fevereiro de 2009 e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um **regime de horário flexível** de trabalhador com responsabilidades familiares para prestar assistência imprescindível ao meu filho ..., nascido a 15 de Janeiro de 2019, até ele perfazer 12 anos.*

De referir que também o meu cônjuge trabalha em regime de turnos, profissional da ..., deslocado do seu local de residência para poder exercer as suas funções (conforme comprova documento em anexo).

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha: manhã (8h-14h30), tarde (14h-20h30) ou dia (8h-20h30).

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme comprova documento em anexo).

“(…)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 09.12.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Ex.^a, intenção de recusa sobre o Pedido de Horário Flexível formulado, por parte da responsável para o efeito, Enf. ... Enfermeira Gestora do Serviço de Neonatologia, nos moldes nele constantes.

Assim, e atento ao supra exposto, dispõe de 5 dias para querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a intenção de recusa face ao pedido efetuado, como decorre do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o processo de Horário Flexível requerido.

Sem mais de momento, encontro-me disponível para qualquer esclarecimento tido por conveniente.

“(…)”

1.4. Por correio eletrónico datado de 09.12.2021, a trabalhadora solicitou informação, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Gostaria de saber se esta intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível por responsabilidades familiares não tem obrigatoriamente de ser alvo de um parecer do concelho de administração? Ou seja, pelo que interpreto do documento que me enviou, o meu pedido apenas foi sujeito a parecer da Enf. Gestora do meu serviço, não tendo em nenhum local mencionado que nenhum elemento do concelho de administração desta instituição tenha tido sequer conhecimento do mesmo, ou que este tenha sido alvo de avaliação em reunião de concelho de administração.

Fico a aguardar esclarecimento, e de qualquer das formas tratarei de elaborar a minha apreciação por escrito sobre a recusa para que possam anexar ao processo quando pedirem parecer a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

“(…)”

1.5. Por documento rececionado na entidade empregadora em 13.12.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos seguintes termos:

“(…)”

Eu,, enfermeira especialista Saúde infantil e Pediatria, numero mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Neonatologia, acuso a receção de email, proveniente do gabinete jurídico desta instituição, com os fundamentos da intenção de recusa do pedido de horário flexível por responsabilidades familiares entregue no dia 19 de novembro de 2021. Venho desta forma, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho apresentar, por escrito, a seguinte apreciação e reafirmar o constante do requerimento apresentado:

- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, sendo que há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação no contexto em que me enquadro, sendo possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados pelos mesmos. Efetivamente, o horário pedido não é mais do que um pedido de continuidade do horário que

já tenho vindo a praticar até ao momento, com o acréscimo de poder realizar turnos duplos e horas extras, caso o serviço assim necessite, não tendo, até ao momento impedido a elaboração de escalas de trabalho que cumpram as dotações seguras. Exatamente por ter em conta as especificidades laborais do contexto em que me enquadro, ao elaborar a proposta de horário, limitei-me a pedir a não atribuição de trabalho noturno efetuando, de resto, um horário idêntico aos colegas, garantindo, assim a qualidade e continuidade de cuidados;

- De referir que, em anos anteriores, neste serviço em que se mantem os rácios desde então, já existiu mais do que um elemento com horário fixo diurno em simultâneo sem que isso pusesse em causa o seu normal funcionamento nem os princípios de equidade e justiça entre os elementos da equipa de enfermagem. A atualidade, a equipa foi reforçada no que ao número de elementos diz respeito e não se encontra nenhum elemento com este horário. Alias, e de salientar que em nada o meu pedido de flexibilidade de horário prejudica os direitos dos meus colegas, sendo tal afirmação um atentado a minha moral e sinal da imparcialidade com que o meu pedido foi analisado. De notar que o princípio da equidade pressupõe a adaptação de uma determinada regra a situação concreta, tornando-a, desta forma, mais justa, o que, neste caso específico, não aconteceu;

-A flexibilidade de horário por responsabilidades familiares visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor sendo que, segundo o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, "Todos os trabalhadores (...) tem 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." Ora, tal como referi o meu cônjuge trabalha também em regime de turnos, obrigando-o a permanecer durante um período entre cinco a sete dias consecutivos deslocado a mais de 300 km de casa para poder exercer as suas funções. Durante esses períodos de tempo, encontro-me numa situação equivalente a ser ("mãe solteira" sendo me totalmente impossível assegurar o acompanhamento adequado ao meu filho de dois anos. Ainda de referir que o horário do meu cônjuge é inconstante e muitas vezes alterado em cima da hora, não havendo assim previsibilidade. Esse facto acrescido a distancia geográfica, torna impossível o desfasamento de turnos entre nós;

- Tendo em conta o já referido, lamento que o meu pedido sério e razoável tenha sido analisado de forma superficial pois, apenas com o esforço individual quer meu quer do meu cônjuge e com apoio familiar, e que me foi possível até ao momento, exercer as minhas funções no serviço de Neonatologia de forma responsável e dedicada. Assim, e com pesar pelo investimento pessoal na integração nos cuidados em .../Neonatologia, bem como, na Especialidade em Saúde infantil e Pediatria, que venho por este meio demonstrar a minha disponibilidade para ser mobilizada para outro serviço dentro desta instituição, se assim for o entendimento do Conselho de Administração, de forma a permitir a execução do horário proposto, facto esse já expresse verbalmente a Enf. gestora do serviço;

- Em suma, o meu pedido apenas podia ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da instituição, em conformidade com o disposto no n.º 2 do Art 57.º do Código do Trabalho e não pelos motivos acima referidos.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições já expressas e solicito que me seja permitido desempenhar as minhas funções neste horário até decisão final. Fico a aguardar resposta final após

análise por parte do Conselho de Administração, bem como encaminhamento, tal como a lei prevê, de toda a documentação relativa a este pedido para consideração da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

(...)

1.6. Em 16.12.2021 pela enfermeira responsável foi prestada a presente informação:

“(...)

Na sequência do pedido de flexibilização de horário requerida pela Exma. Sr.ª Enf. ..., cumpro-me na qualidade de enfermeira em funções de gestão na unidade de Neonatologia contextualizar o parecer desfavorável para usufruto, nesta unidade, do pedido formulado nos termos mencionados, não querendo, de alguma forma colocar em causa os direitos da requerente ao usufruto dos mesmos, mas antes, detalhar as dificuldades e constrangimentos que tal situação poderia implicar a curta, media prazo na dinâmica assistencial desta unidade.

- Esta unidade assistencial assegura cuidados diferenciados e especializados a recém-nascidos e suas famílias (cuidados intermédios e intensivos) de forma contínua e ininterrupta. Neste contexto, a dotação adequada de enfermeiros, o seu nível de qualificação, assim como, o seu perfil de competências, são condições fundamentais para assegurar índices de segurança e de qualidade dos cuidados de saúde, para a população alvo, devendo, para tal, ser planeadas e implementadas metodologias e critérios que permitam uma adequação dos recursos humanos as reais necessidades de cuidados. Assim, servem de suporte para a definição de condições «sine qua non» quanta as orientações e regras necessárias para a prestação de cuidados de enfermagem em segurança, qualidade e adequação, os cálculos de dotações seguras que tem por referência as necessidades dos doentes em cuidados de enfermagem traduzíveis em número de enfermeiros e/ou horas de cuidados, com recurso a três linhas de análise: necessidades segundo os turnos de trabalho exequíveis institucionalmente; necessidades segundo anexo da circular normativa n.º ... de ... do ... e necessidades segundo Norma para o Calculo das Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros ..., ... Regulamento n.º ...

Salienta-se que, a qualidade na prestação dos cuidados de enfermagem, a segurança dos profissionais e dos doentes, assim como a rentabilização dos recursos existentes, são fatores fundamentais a considerar na elaboração e realização das escalas (horário) de trabalho. Esta escala mensal corresponde a distribuição por turnos, geralmente para períodos de quatro semanas, de todos os recursos humanos de um serviço, incluindo as folgas, férias e licenças de toda a equipa. O trabalho por turno, modalidade de horário mais frequente a nível hospitalar, e definido em termos legais como 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 executor o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (Lei n.º 35/2014).

- A elaboração de horários desta unidade, e sustentada na Instrução de trabalho - Elaboração de horários de trabalho (IT. G. 017- Geral), constante no procedimento definido pela Direção de Enfermagem do ... (...), para a elaboração de escalas de trabalho segundo as orientações legais, salvaguardando que os recursos são distribuídos e afetados de acordo com o descritivo funcional, em resposta as necessidades

em cuidados de enfermagem e adequado a natureza e volume do trabalho a realizar (em numero e competências desenvolvidas), privilegiando a segurança e a qualidade dos cuidados. E ainda com o desígnio de conciliar os interesses dos profissionais, sempre que possível.

A elaboração do horário mensal implica a garantia de serem assegurados todos os turnos (manhã, tarde, noite) por forma, a asseverar os padrões recomendados como dotações seguras para a qualidade dos cuidados e também por forma a salvaguardar o princípio da justiça e da equidade entre os diferentes elementos que constituem a equipa.

Releva, ainda contextualizar especificidades e particularidades que estão associadas aos recursos de enfermagem que constituem a equipa desta unidade. Atualmente, estão afetos aos serviços, destinados à prestação de cuidados a sua população alvo, um total de 27 enfermeiros, sendo que:

-1 enf.^a com ausência prolongada ao serviço com atestado por doença oncológica, ainda sem data conhecida de regresso ao trabalho;

-1 enf.^a com ausência prolongada ao serviço com atestado por gravidez de risco (e previsão de usufruto de licença de maternidade, a partir de meados de abril, e posteriormente licença de amamentação)

-1 enf.^a recentemente requereu atribuição de licença sem vencimento (aguardando parecer do Conselho de Administração), prevendo-se a sua ausência a partir do final de janeiro 2022;

- 1 enf.^a com usufruto de redução de horário por motivos de saúde (17,5h/semana);

- 1 enf.^a com isenção de trabalho noturno par motivos de condição especial de saúde (fibromialgia) e indicação da medicina do trabalho de trabalho condicionado;

- 3 enf.^a em horário de amamentação (com usufruto de isenção de trabalho noturno, sendo um dos elementos a Sr.^a Enf.^a ...)

- 2 enf.^a elementos com integração recente na unidade (1 desde agosto 2021 e 1 final de outubro 2021)

- 7 enf.^a em processos formativos (4 elementos a frequentar mestrados e 3 elementos a frequentar pós-graduações) com usufruto de Estatuto trabalhador estudante;

A considerar também que 5 Elementos da equipa com idade mais 50 anos (em 2022) que poderão requerer usufruto de atribuição de isenção de trabalho noturno e que 15 elementos têm filhos menores de 12 anos;

Acrescento, ainda que, na elaboração da escala mensal são atendidas, dentro do possível (respeitando a legalidade e os princípios anteriormente descritos), todas preferências manifestadas por cada elemento da equipa de enfermagem, sendo também autorizadas todas as trocas solicitadas (no decurso do mês) desde que salvaguardados as princípios já descritos, com o intuito de maior flexibilização e adaptação às necessidades e obrigações específicas de cada trabalhador, procurando mover, não só, a sua assiduidade mas, também, o seu envolvimento e motivação laboral.

Acrescento ainda, que pontualmente, têm existido situações de elevada dificuldade para assegurar substituições na escala (principalmente no turno da noite) motivadas por ausências imprevistas e pela conjugação dos diversos fatores e variáveis atrás descritas, tendo sido necessário recorrer, nalgumas situações, a trocas de turnos escalados, prolongamentos de jornada de trabalho e diminuição de horas de descanso entre turnos de trabalho.

Estas situações não devem de forma alguma constituir uma solução planeada, na medida em que, como já exposto, podem comprometer a segurança e a qualidade dos cuidados prestados.

Reitero que o pedido formulado a ser atendido, coloca a curta media prazo, dificuldades e impossibilidades objetivas no cumprimento dos princípios em exposição, sendo o fundamento para este parecer.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. 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.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade

de harmonizar o direito do/a 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. 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 serviço, 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.

2.27. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe fosse elaborado um horário entre as 8h00 e as 20h30 - manhã (8h-14h30), tarde (14h-20h30) ou dia (8h-20h30), para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos de idade, com 2 (dois anos de idade), com quem vive em comunhão de mesa e

habitação. Solicitou ainda que tal horário lhe fosse concedido até o menor perfazer 12 anos de idade.

Por sua vez, o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento.

2.28. Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado 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 requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ora, alvitado todo o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, somos a referir que o mesmo não é suficiente para se concluir pela demonstração da existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que entendemos que a entidade empregadora não logrou alegar e demonstrar de forma objectiva e inequívoca que o horário requerido pela trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço.

2.30. Efetivamente verifica-se que da intenção de recusa notificada à trabalhadora não foram invocados quaisquer motivos ou exigências que sejam consideradas imperiosas ou que coloquem em causa o bom funcionamento do serviço. A entidade empregadora não demonstrou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pela trabalhadora.

2.31. Assim, da análise realizada à intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, afigura-se que não demonstrou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.32. Concluindo-se, por seu turno, que o empregador não demonstrou como lhe competia, que

o horário solicitado compromete o seu regular funcionamento, nem concretizou de que forma o horário solicitado permitiria incumprir os normativos legais/contratuais invocados na intenção de recusa.

2.33. Quanto ao documento n.º 4 que corresponde a um e-mail datado de 16.12.2021 e subscrito pela enfermeira responsável, afigurando-se que o mesmo não foi notificado à requerente, porquanto esta foi notificada da intenção de recusa em 09.12.2021, não irá ser apreciado por esta Comissão uma vez que a trabalhadora não teve oportunidade de se pronunciar quanto ao teor do mesmo.

2.34. Não obstante o acima referido, refira-se apenas que quanto aos pedidos de horário flexível já realizados, tem sido sobejamente defendido pela CITE³, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujas trabalhadoras regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quantos aos demais pedidos de horário flexível.

2.35. É neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.36. Ora, aquilo que se tem defendido é que, perante uma eventual colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

³ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

2.37. Com efeito, se não for possível que todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.38. Saliente-se ainda 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.

2.39. Por último, releva referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode e deve regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JANEIRO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**