

PARECER N.º 700/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 3439-FH-2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.09.2022, por email, da entidade empregadora Centro Hospitalar..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... a exercer funções no Serviço de

1.2. A trabalhadora em 19.08.2022 (cfr. carimbo de entrada) apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...

Eu, I., ..., com o n.º mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível à filha ..., nascida a 22/03/2022 (assento de nascimento em anexo), menor de doze anos, pelo período até completar os doze anos, com o seguinte horário de trabalho, enquanto vigora a dispensa de amamentação: das 8h30 às 14h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) a iniciar a 1 janeiro de 2023 (após licença parental alargada e férias respetivas aos anos 2021/2022).

Após a dispensa de amamentação solicita o horário de trabalho: das 8h às 14h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) e dois períodos mensais de trabalho das 14h às 20h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) para cumprimento de 35 horas de trabalho semanal.

Declara ainda que a filha vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente (atestado em anexo).

(...).”

1.3. Por correio eletrónico em 07.09.22, o serviço de gestão de recursos humanos, no serviço de contenciosos, da entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida por

informação elaborado pela Enfermeira Chefe da Unidade de Neonatologia, constante de email recebido a 07.09.2022 nos termos que se transcrevem:

“(…)

Exma. Senhora

I... — Serviço de ...

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. T. - ... Chefe do Serviço ..., 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.n. 4 do Código do Trabalho.

(…)”

“(…)”

Na sequência do pedido de flexibilização de horário requerida pela Exma. Sr.^a ... n.º mec. (...) cumpre-me na qualidade de enfermeira em funções de gestão na ... contextualizar o parecer desfavorável para usufruto, nesta ..., 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 curto, médio prazo na dinâmica assistencial desta ...

- Esta unidade assistencial assegura cuidados diferenciados e especializados ...e suas famílias (...) de forma contínua e ininterrupta. Neste contexto, a dotação adequada de ..., o seu nível de qualificação, assim como, o seu perfil de competências, são condições fundamentais para assegurar índices de segurança e de qualidade dos ..., para a população alvo, devendo, para tal, ser planeadas e implementadas metodologias e critérios que permitam uma adequação dos recursos humanos às reais necessidades de Assim, servem de suporte para a definição de condições «sine qua non» quanto às orientações e regras necessárias para a prestação de ... em segurança, qualidade e adequação, os cálculos de dotações seguras que têm por referência as necessidades dos ... traduzíveis em número de ... e/ou horas de cuidados, com recurso a três linhas de análise: necessidades segundo os turnos de trabalho exequíveis institucionalmente; necessidades segundo anexo 1 da circular normativa n.º 1 de 12/01/2006 do Ministério da Saúde e necessidades segundo Norma para o Calculo das Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros DR184, 25/09/2019 Regulamento n.º 743/2019.

Salienta-se que, a qualidade na prestação dos ..., 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 à

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, é 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 executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (Lei n.º 35/2014).

- A elaboração de horários desta unidade, é sustentada na Instrução de trabalho - Elaboração de horários de trabalho (IT. G. 017- Geral), constante no procedimento definido pela Direção de ... do Centro Hospitalar (...) 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 às necessidades em cuidados de enfermagem e adequado à natureza e volume do trabalho a realizar (em número 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 à sua população alvo, um total de 26 ..., sendo que:

- 1 ...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)
- 2 ...ª com usufruto de redução de horário por motivos de saúde (17,5h/semana);
- 1 ...ª com isenção de trabalho noturno por motivos de condição especial de saúde (fibromialgia) e indicação da medicina do trabalho de trabalho condicionado;
- 2 ...ª em horário de amamentação (com usufruto de isenção de trabalho noturno)
- 4 ...º em processos formativos (4 elementos a frequentar mestrados) com usufruto de Estatuto trabalhador estudante;

A considerar também que existem 5 Elementos da equipa com idade 50 anos que poderão requerer usufruto de atribuição de isenção de trabalho noturno e que 14 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 equipe de ..., sendo também autorizadas todas as trocas solicitadas (no decurso do mês) desde que salvaguardados os princípios já descritos, com o intuito de maior flexibilização e adaptação às necessidades e obrigações específicas de cada trabalhador, procurando promover, 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 curto médio prazo, dificuldades e impossibilidades objetivas no cumprimento dos princípios em exposição, sendo o fundamento para este parecer.

Ao dispor,

Com os melhores cumprimentos

T.S.P. — Responsável ...

(...)

1.4. Por correio eletrónico em 12.09.22, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

“(...)

Assunto: Pedido de autorização de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares — apreciação da decisão

Eu, I., ..., com o n. mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ..., requerente, no âmbito do pedido de horário flexível, apresentado a 19 de agosto 2022, venho, nos termos do disposto no n. 4 do artigo 57. do Código do Trabalho, manifestar a minha insatisfação e surpresa face à intenção de recusa de atribuição de horário flexível, por parte do Centro Hospitalar (...), rececionado via e-mail, a 7 de setembro 2022.

Contextualizando até ao momento a minha situação profissional e familiar, exerço as funções de Enfermeira, neste Centro Hospitalar, desde 2015, inicialmente no ..., ala ..., colaborando por um

período de tempo, por necessidade do hospital e gestão dos seus recursos humanos, na consulta externa de ..., e, desde 2018, no serviço de ..., para o qual pedi transferência.

Tendo sempre cumprido com todos os deveres intrínsecos à minha categoria profissional, nomeadamente com os de assiduidade, zelo e diligência, e sendo sempre uma profissional disposta a colaborar com todas as dificuldades inerentes ao preenchimento de escalas, em regime de acumulação de horas ou horas extra, quando assim era necessário.

Trabalhei sempre em regime de turnos rotativos e cumpri escrupulosamente os horários dos serviços, no entanto, com o nascimento da minha filha, a 22 de março de 2022 (de que fiz prova no pedido que realizei), e a necessidade de lhe prestar assistência, sem apoio de uma retaguarda familiar, como avós, tios ou outros, atualmente, o regime de horário por turnos não é compatível com as minhas responsabilidades parentais.

Vivo em comunhão de mesa e habitação (de que fiz prova no pedido que realizei) com a ... e com o meu marido e pai da ..., ...

O meu marido trabalha na Rua (...), Porto, local para onde se desloca diariamente, às 07:00 horas, e regressa, já ao final do dia, por volta das 19:00 horas. Pois que, todos os dias faz a viagem de ... / ... / ..., em horas de ponta, nas quais se verifica muito trânsito, o que se traduz em viagens de 45 minutos/1 hora.

Acresce que, no exercício das suas funções realiza viagens frequentes dentro e fora do país, com duração variável de dias, incluindo por vezes, fins-de-semana, o que o impossibilita de conciliar a vida profissional com a vida familiar (conforme declaração da entidade patronal (...) em Anexo I).

A minha filha ... terá vaga na creche, no dia 2 de janeiro de 2023, com inscrição realizada em janeiro de 2022, motivo pelo qual, em prejuízo do rendimento mensal familiar, estou a usufruir de todas as respostas possíveis (licença alargada de 90 dias consecutivos paga a 25% e férias acumuladas) para assegurar os cuidados imprescindíveis à minha filha ..., até àquela data.

A creche funciona em horário compreendido entre as 07:30 horas e as 17:30 horas, de segunda a sexta-feira, com encerramento aos fins-de-semana, feriados e férias (conforme declaração do G. em Anexo II).

Relativamente à resposta dada por parte do Centro Hospitalar (...), resulta-me incompreensível que a mesma tenha por base, única e exclusivamente, o parecer da minha atual chefe de serviço

Pois que, sou contratada pelo mesmo, sendo uma profissional do hospital e não do serviço

O meu pedido foi endereçado ao Presidente do Conselho de Administração do referido Centro Hospitalar, pelo que, aguardava uma resposta mais abrangente dentro daquilo que são as várias possibilidades que o hospital dispõe para atender ao meu pedido de flexibilidade de horário.

O Centro Hospitalar (...) é constituído por diversos serviços, sendo o horário flexível que pedi compatível com os mesmos, se realmente se verificar que não é passível de ser usufruído no atual serviço ..., o que não se concebe, mas se coloca como hipótese. Nesse sentido, manifesto a disponibilidade para mobilização de serviço, indo de encontro às minhas manifestas necessidades e às do Centro Hospitalar enquanto entidade patronal.

Relativamente aos argumentos apresentados para indeferimento do meu pedido, sou a afirmar que:

a) Manterei exatamente as mesmas funções que exerci até hoje e não irei pôr em causa a qualidade e a segurança dos cuidados por mim prestados e pela equipa que trabalhará comigo concomitantemente, tão pouco as dotações do serviço. Manterei o cumprimento das 35 horas/semanais previstas no meu contrato e assegurarei os respetivos turnos como explano no pedido que apresentei:

- 08:00 horas às 14:30 horas de segunda a sexta-feira dias uteis;

- Dois períodos mensais das 14:00 horas às 20:30 horas de segunda a sexta-feira dias úteis, para cumprimentos de 35 horas de trabalho semanal, por um período até a minha filha completar os 12 anos de idade, a iniciar a 1 de janeiro 2023.

b) A partir do momento que existem no serviço/hospital horários específicos e autorizados ao abrigo do mesmo e de outros regimes, inclusive no serviço de ..., ao abrigo do regime de flexibilidade de horário (omitido na resposta dada), então a salvaguarda do "princípio de justiça e da equidade entre os diferentes elementos que constituem a equipa", ao abrigo da lei, deve ser mantido, para pedidos realizados por outros trabalhadores.

c) A equipa do serviço de ..., ao qual pertenço neste momento, é composta por 26 ...com horário rotativo (conforme horário de agosto e setembro de 2022 em Anexo III). Segundo os referenciados horários, os casos de exceção são:

- 1 ..., com ausência ao serviço, desde dia 1 de setembro de 2022 (ainda não representado no horário de setembro 2022 em Anexo III), por atestado de incapacidade temporária de gravidez de risco e que estava, até à data do atestado, a usufruir do regime de horário flexível;

- 2 ... com redução de horário 17,5 horas/semanais por motivos de condição de saúde;

- 1 ...com isenção de trabalho noturno por motivos de condição de saúde;

- 1 ... que presta, em alguns turnos ... de reabilitação e noutros, cuidados gerais usufruindo nestes de horário de amamentação;

- 1 ... com horário de amamentação.

Ou seja, são 5 trabalhadores, com as mesmas funções que eu, que se encontram com regime de horários específicos (alguns por um curto período de tempo, como os horários de amamentação) e diferentes daquele que peço, na presente data, num universo de 25 trabalhadores.

Desta feita, não se vislumbra de que modo, o meu pedido poderá comprometer a segurança dos profissionais e dos utentes e criar dificuldades e constrangimentos, a curto e médio prazo, na dinâmica assistencial da unidade de ...

Tão pouco se verifica de que forma, o exercício do meu trabalho em regime de horário flexível poderá comprometer a garantia de serem assegurados todos os turnos (manhã, tarde e noite), quando existem 25 profissionais a exercerem as mesmas funções.

d) Relativamente às preferências nas escalas dos profissionais que "são atendidas, dentro do possível" e às trocas que os mesmos podem fazer entre si, são fatores variáveis, imprevisíveis, os quais, não podendo controlar, não posso colocar os cuidados imprescindíveis à minha filha, dependentes dos mesmos.

e) O mesmo se verifica, quando pelo facto de existirem outros trabalhadores a gozar regimes de horários específicos, existirem 5 elementos da equipa com idade 50 anos que poderão requerer usufruto de atribuição de isenção de horário noturno e por 14 elementos terem filhos menores de 12 anos, não poderá prejudicar o meu pedido. Pois que, salvo melhor opinião, não poderá a entidade empregadora recusar o pedido de horário flexível de um trabalhador baseado em hipóteses hipotéticas e situações que poderão nunca vir a suceder.

Face ao exposto, não poderei concordar com os motivos de recusa apresentados por V.Exas. uma vez que, entendo não serem suficientes para recusar o meu pedido.

Pelo que, reitero o meu pedido, com as demais considerações aqui aduzidas. (...)"

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 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)].

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

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. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência e acompanhamento inadiável e imprescindível à filha menor até completar os doze anos. Com início a 1 janeiro de 2023, após licença parental alargada e férias respetivas aos anos 2021/2022 e enquanto vigorar a dispensa de amamentação, solicita o horário de trabalho das 8h30 às 14h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) e após terminar a dispensa de amamentação solicita o horário de trabalho das 8h às 14h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) e dois períodos mensais de trabalho das 14h às 20h30 de segunda a sexta-feira (dias úteis) para cumprimento de 35 horas de trabalho semanal. Declarou que a filha vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

2.29. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede

de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. 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.

2.31. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.32. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/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.

2.33. Outro assim, resulta da análise do processo e dos mapas juntos pela trabalhadora em sede de apreciação dos fundamentos da intenção da recusa (apesar do empregador nada referir nesse sentido), é que o horário solicitado por enquadrável nos turnos da manhã praticados permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal que está vinculada, condição *sine qua non* do regime de horário flexível.

2.34. De facto, apesar de o empregador alegar indícios da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ao mencionar a existência de dificuldades e constrangimentos que poderão comprometer a curto, médio prazo a dinâmica assistencial da unidade, na verdade, não demonstra de que forma as dotações seguras, que têm por referência as necessidades dos doentes em cuidados de enfermagem traduzíveis em número de enfermeiros/ou horas de cuidados, se encontram comprometidas na unidade com um universo de 26 enfermeiros, em que 3 enfermeiras já usufruem de direitos de parentalidade e que 14 elementos têm filhos menores de 12 anos e poderão vir a fazê-lo.

2.35. No que reporta às alegações das dificuldades que já se sentem a assegurar substituições na escala motivadas pela conjugação de diversos fatores, entre as quais as trabalhadoras no exercício de direitos de parentalidade e/ou outros que poderão vir a solicitar, enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.36. Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 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. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*

2.37. Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos 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.**

2.38. Quer isto dizer que **se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.39. Salieta-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 **Centro Hospitalar ...**, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE OUTUBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.