

PARECER N.º 885/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 CITE-FH/4425/2022

I – OBJETO

1.1. Em 09.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... no serviço de ...

1.2. Em 19.10.2022, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração do Centro Hospitalar (...)

..., ..., a exercer funções no Serviço de ... em regime de contrato Individual de Trabalho, na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído dispensa de trabalho extraordinário e um regime de horário de trabalho flexível, por prestar assistência inadiável e imprescindível a filha de 12 anos com doença crónica, que necessita de acompanhamento em consultas que são frequentes, sem prejudicar o tempo total de trabalho, e por apresentar antecedentes de patologia ... com incapacidade de 60% em Atestado médico emitido a 26/08/2019, com o seguinte horário de trabalho:

Das 8.30 horas às 13.30 horas (manhãs)

Das 14.00 horas às 17.30 horas (tardes)

Das 20.30 horas às 8.30 (urgências).

Declara que a menor viver em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Acompanha o requerimento cópia do cartão de cidadão da filha, cópia de atestado multiusos e declaração de médico ... (...).”

1.3. O Serviço de recursos humanos emitiu Parecer enquadrando juridicamente o pedido em análise.

1.4. Em 13.09.2022, a Direção de serviço, pronunciou-se da seguinte forma:

“O Serviço de ... assegura a resposta a uma carteira de serviços em que se inclui a Urgência de ... com um funcionamento de 24 horas/dia, todos os dias do ano.

- A equipa tipo de ... integrada no Serviço de ... (...) dá resposta ao normal funcionamento da ..., atividades que configuram a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes.

- Nos termos da legislação em vigor, a equipa médica é constituída por 2 especialistas (24 horas/cada) e 1 interno (24 horas) em regime de presença física ou 3 especialistas (24 horas/cada por falta de internos), o que corresponde a uma necessidade diária de 48/72 horas de médicos especialistas.

- Salieta-se ainda que em 2022 e 2023 o volume assistencial situar-se-á previsivelmente, pelo menos, no intervalo de 1500-2500 partos anuais. Dada a diferenciação do (...) enquanto hospital de apoio perinatal diferenciado, de acordo com o Colégio de ... da Ordem dos Médicos, a ... e ... devem passar a ser asseguradas por um mínimo de 4 especialistas em presença física (mais 1 do que na constituição atual).

- Considerando o volume assistencial atual (acima dos 1.500 partos anuais), as necessidades diárias de médicos especialistas no (...) aumentam, assim, em 24 horas em comparação a situação atual.

- Atualmente, o Serviço de ... depara-se com graves constrangimentos para assegurar o normal funcionamento da urgência, o que será agravado com o aumento das necessidades diárias de médicos especialistas.

- O quadro médico do Serviço de ... é constituído por 33 médicos especialistas, 12 dos quais com dispensa legal de urgência por idade. Entre os 21 especialistas que contribuem para a constituição da equipa tipo de urgência, 3 não fazem urgências noturnas.

- Devido às relevantes limitações do quadro médico, o Serviço tem recorrido a um número significativamente acrescido de horas extraordinárias para minimizar os constrangimentos descritos. Realça-se que na área médica, o número de horas extraordinárias em 2022 situa-se

já nas 8.864, o que em comparação com as 8.034 realizadas no período homólogo de 2021 representa um acréscimo de mais de 830 horas em 9 meses (acréscimo a rondar os 9,5%).

- Estes constrangimentos serão adicionalmente agravados com a saída de 2 médicas especialistas (em setembro e novembro deste ano).

- Verifica-se simultaneamente um sério prejuízo da atividade programada que obriga regularmente à reorganização da consulta externa, o que constitui uma limitação relevante do nível de resposta do Serviço à respetiva lista de espera, com impacto nos tempos máximos de resposta garantidos, ou seja, no acesso da população aos cuidados de saúde.

- Recentemente e no espaço temporal de poucas semanas, mais três médicas do Serviço apresentaram pedido de flexibilidade de horário (duas das três integram a mesma equipa de Urgência), o que resultaria numa sobrecarga adicional e potencialmente inoportável para os restantes médicos especialistas do Serviço. Salienta-se que é fundamental assegurar uma gestão global e equitativa dos recursos no âmbito de uma política de evicção do burnout e da exaustão do quadro médico. Pelo exposto e considerando a incompatibilidade do horário flexível com os horários por turnos da Urgência tendo em conta a atual situação do quadro médico do Serviço e as necessidades existentes e previsíveis a curto prazo, o parecer da ... é desfavorável na medida em que contribuirá para uma insustentabilidade funcional, comprometendo-se o acesso dos utentes a cuidados inadiáveis e emergentes 24 horas por dia numa área muito sensível como é a

O Serviço e a ... são, no entanto, sensíveis ao pedido efetuado e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal pelo que se propõe acordar um horário (a validar entre a Diretora de Serviço e a Dra. ...) em que assegure um número mínimo indispensável de turnos para contribuir para o normal e imperioso funcionamento da ... de ... e do ... (...)"

1.6. O Conselho de Administração em 04.11.2022, emitiu deliberação nos seguintes termos:

“Deliberado em 03-11-2022. Indefere-se o solicitado, por não ser cumprido o pressuposto legal referente à idade da menor e por não ser clara a existência de doença crónica.

Dever-se-á proceder de acordo com o que seja necessário para se manter a atividade assistencial segura para os utentes, procurando conciliar, dentro do que seja possível nas escalas, a relação equilibrada entre vida pessoal e profissional, nos termos indicados pelo”

1.8. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora respondeu conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores.

Venho por este meio apresentar a minha apreciação à vossa resposta referente ao meu pedido formal de Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

É evidente a existência de problemas estruturais graves na actual realidade do SNS em geral, e nos serviços de ... em particular, que reconheço e lamento.

Sou mãe de duas jovens de 16 e 12 anos, e até hoje trabalhei turnos noturnos, períodos de 24h e trabalho extraordinário, cumprindo sempre as minhas obrigações, colaborando na manutenção de escalas de urgência e actividade assistencial. Actualmente o apoio dos avós é naturalmente marginal pois a idade e as questões de saúde assim o impõem, e o meu marido, pai das minhas filhas, é também médico, cumprindo um horário que inclui também turnos rotativos nocturnos, o que complica a nossa disponibilidade para assistência às nossas filhas. Acresce que a minha filha de 12 anos padece de ..., seguida em Pedopsiquiatria desde agosto 2021, com internamento em dezembro 2021 no ..., tendo uma situação clínica muito difícil que implica frequente acompanhamento médico, e imprescindível apoio da família.

Neste sentido, a minha presença e disponibilidade no exercício da maternidade é insubstituível, pelo que peço a dispensa de trabalho extraordinário.

Para além disso, fui operada em março 2019 por uma doença ..., mantendo vigilância no ..., e que me condiciona ainda alguma limitação física, tendo atestado multiusos com incapacidade de 60%.

De acordo com informação veiculada previamente, pretendo manter, de momento, o horário já aprovado previamente pelo Serviço e pela

Neste sentido, não há qualquer compromisso da actividade assistencial nem na organização das escalas de urgência, e por conseguinte, sem impacto negativo no acesso dos utentes aos devidos cuidados de saúde. O meu pedido de horário flexível foi nesse sentido, tentar manter o mais possível a minha actividade assistencial, e conseguir acompanhar a minha filha sempre que necessário.

Porém, na possibilidade de que venham a ser solicitadas cada vez mais horas extraordinárias, sem limite e sem respeito pelos limites anuais legislados, tenho que resguardar o meu papel de mãe de filha com necessidades especiais, pois não posso correr o risco de ser confrontada com

a inevitabilidade de um período de trabalho que me obrigue a negligenciar a minha presença insubstituível em casa. Estarei disponível para trabalho extraordinário quando e apenas o meu papel como mãe não for ultrapassado.

A presente proposta e o direito previsto no artigo 56.º, do Código de Trabalho que me assiste, conforme proposta, não colidem com as necessidades actuais do Serviço e não acresce prejuízo, e passo a citar, “ao normal e imperioso funcionamento da ... e do ...”.

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).

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 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 que lhe seja atribuída a dispensa de trabalho extraordinário e um horário de trabalho em regime flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, com o seguinte horário de trabalho:

- Das 8h30 às 13h30 (manhãs);
- Das 10h às 17h30 (tardes);
- Das 20h30 às 8h30 (Urgências);

2.28. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência à sua filha de 12 anos, com doença crónica, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Por sua vez, a empregadora apresenta intenção de recusa, alegando, por um lado, que a trabalhadora não reúne os requisitos para atribuição do regime de horário flexível, atendendo à idade da criança e por não ser clara a existência de doença crónica e por outro, a existência alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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 3824/18.9T8STB.E1, 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 á 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. Ora, começando pelo cumprimento dos requisitos para a atribuição do regime de horário flexível, de acordo com o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Assim, tendo a trabalhadora requerente expressamente declarado que a sua filha tem doença crónica, este Parecer é emitido nesse pressuposto.

2.34. No que concerne às exigências imperiosas do funcionamento do serviço invocadas pela entidade empregadora, somos a referir que apesar de o condicionalismo factual descrito indiciar a

existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, o mesmo não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada face ao pedido da trabalhadora.

2.35. Na verdade, a empregadora invoca dificuldades decorrentes da normal gestão de recursos humanos, sem concretizar objectivamente, os períodos de tempo que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.36. Por último, salienta-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.

2.37. Por último, informa-se que o pedido para dispensa de trabalho suplementar apresentado pela trabalhadora requerente não será alvo de apreciação neste Parecer, porquanto extrapola o âmbito de aplicação do regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. No pressuposto que a criança tem doença crónica, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e,

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.