

PARECER N.º 937/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/4805/2022

I – OBJETO

1.1. Em 02.12.2022, 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

1.2. Através de documento datado de 04.11.2022, a trabalhadora submeteu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado a 09.12.2014, fui admitida ao V/ serviço, para desempenhar, nas V/ instalações, as funções de Técnica ..., funções que continuo atualmente a exercer.

No âmbito de tal contrato encontro-me a exercer um horário de trabalho semanal de 35 horas, sendo o horário diário fixado de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento do serviço de ... que integrei.

A 25.10.2021 solicitei a V. Exas., um horário flexível, pelo facto de ter uma filha, atualmente com 1 ano e 7 meses de idade, que depende de apoio regular, cf. Assento de nascimento, pedido esse deferido por V. Exas.

Uma vez que o período que se reportou o deferimento da autorização de horário flexível, anteriormente mencionado, se encontra a terminar, concretamente no próximo dia 30.11.2022, e uma vez que continuo a reunir condições para o efeito, venho pelo presente meio solicitar a V. Exas., se dignem deferir novo pedido de horário flexível, tendo em conta os motivos expostos naquele pedido anterior, os quais continuam a verificar-se.

O meu marido, pai da criança, é funcionário público (cf. Contrato de trabalho que se junta) e dada a obrigatoriedade de horário que tem, terei que ser eu a prestar e a assegurar a assistência e cuidados diários à minha filha.

Refira-se que o meu agregado familiar é apenas constituído, para além de mim, pelo meu marido S. e pela nossa referida filha, vivendo com estes em comunhão de mesa e habitação, cf. atestado da junta de freguesia.

Apenas continuando a beneficiar de um horário flexível conseguirei conciliar o período de trabalho com o período de creche que a minha filha frequenta, que decorre das 07:30h às 19:00h, sendo certo que necessitarei sempre de algum tempo para conseguir recolher a m/ filha ate essa hora limite.

Ora, prevê o Código de Trabalho, nas disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, que o trabalhador com responsabilidades familiares, reunindo os requisitos para tal e apresentando a documentação legalmente prevista, pode solicitar o regime de horário flexível.

Por tudo quanta referi e porque, como disse, continuo a reunir os requisitos para o efeito, venho solicitar a V. Exas. se dignem providenciar pela flexibilidade do meu horário de trabalho, em virtude das responsabilidades familiares expostas e que me são exigidas.

Assim, o referido período de trabalho, com as inerentes 7 horas de trabalho diário, de segunda a sexta-feira, devera ser realizado dentro do período compreendido entre as 08:00h e as 18:00h, cabendo a V. Exas. a definição concreta de início e término.

(...)”.

1.3. Por email de 24.11.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(…)

Bom dia, Somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração, datada de 17/11/2022, o seu pedido de horário mereceu a seguinte decisão «Autorizado com a salvaguarda, da realização de outro tipo de horários que, por necessidade imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores que se encontram a usufruir do mesmo regime neste serviço.»

Pese embora consideremos que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, nem a deliberação do (...) constituir uma recusa ao pedido, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitaremos o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A deliberação do Conselho de Administração assenta nos seguintes fundamentos que transcrevemos, de acordo com a informação subscrita pela Tec. Coordenadora do Serviço de ... (...):

«O Serviço de ... tem como Horário de funcionamento das 8h às 21h. Para garantir este horário de funcionamento, no que diz respeito à equipa de técnicos, nos ..., segundo as Guidelines Internacionais são necessários três técnicos por ... Atendendo a que no Serviço se tratam os doentes com as técnicas mais avançadas em ..., com esse propósito existem no total no Serviço 63 técnicos distribuídos da forma que passo a descrever.

1. Número de técnicos com horário da Manhã (8-15H) /Horário da Tarde (14-21H)

No Serviço de ... os Horários são, desde que o Serviço existe no (...), horários fixos e o os técnicos do Serviço de ... que assinam contrato de trabalho com a Instituição, são informados deste facto e praticam este tipo de horário e não outro. Todos os técnicos têm o horário de trabalho assinado desde o início do seu contrato com a Instituição.

Pontualmente e de acordo com a sua disponibilidade, trocam de horário, no entanto é necessário realçar que as trocas são pontuais e são entre colegas. Nunca foi por mim imposto a nenhum técnico a troca do seu horário de trabalho.

O problema que se põe é o de saber de que forma a alteração definitiva do horário de trabalho da Técnica (...) de 14-21h para o horário 8-15h impacta na distribuição de ... nos horários a praticar e de que forma se põe em causa a quantidade e qualidade de serviços prestados ao doente oncológico, concretamente no Horário da Tarde.

Assim, dos 63 técnicos que fazem parte do quadro de pessoal deste Serviço, 35 têm horário da manhã dos quais 5 estão em tarefas não clínicas, 4 estão alocados ao TC e os restantes 26 estão alocados aos Destes 26, 2 estão ausentes e não substituídos pois têm juntas médicas mensais e dois ... estão ausentes e substituídas por ... que estão a fazer o Horário da tarde, pelo que quando retornarem ao Serviço irão ocupar o seu lugar no Horário da manhã.

Como neste momento temos 8 ... a funcionar de manhã se não existissem baixas frequentes, férias e folgas decorrentes do direito à compensação por trabalho aos feriados, o Serviço de ..., no que diz respeito ao Horário da manhã, estaria a cumprir as normas internacionais.

Devo salientar que é exatamente devido às ausências não colmatadas e às ... que estão a praticar horário da tarde quando foram contratadas para substituir elementos da manhã que é possível que o Serviço conceda a possibilidade às ... requerentes de um Horário diferente daquele que praticavam o façam. Sendo nesse sentido que se tem feito um esforço em cumprir as indicações da Administração do ...

No Horário da tarde são necessários, neste momento, no mínimo 25 técnicos, 3 técnicos por ... e 4 Técnicos nos TC's, 2 em cada TC, estes números refletem as Normas Internacionais.

Devido à complexidade de técnicas de tratamento realizadas no Serviço de ... é Internacionalmente recomendado que cada ... tenha no mínimo 3 elementos (Argumento que suporta o número de técnicos existentes no Serviço) sendo que em momento algum é permitido a realização de tratamentos de ... se não existirem no mínimo 2 ... no O (...) e designadamente o Serviço de ... tem o dever de cumprir esta regra de forma a assegurar a qualidade de cuidados ao doente oncológico.

No horário da Tarde apenas estão em funcionamento 7 ..., o oitavo está fechado pois devido às limitações da própria máquina, não tem capacidade de efetuar as técnicas mais avançadas, neste momento indispensável para o tratamento do doente oncológico, assim apenas funciona de manhã pois os doentes que se podem agendar nesta máquina não são em número suficiente para manter os dois turnos. Segundo o plano de atividade do Serviço de ... será o primeiro ... a ser substituído, eventualmente no próximo ano, por um ... com maior versatilidade e capacidade para efetuar técnicas mais avançadas o que implicará ter ... alocados a esta máquina.

Dos 26 Técnicos com horário da tarde como é o caso da Técnica (...), existem 4 com horário flexível que efetuam rotação pelo Horário da manhã (sempre que possível e de acordo com plano que as próprias ... propuseram) devido a responsabilidades parentais, 3 das quais ainda em Horário de amamentação, 8 ... com Estatuto de Trabalhador-Estudante, 6 dos quais com redução de horário de 5 horas semanais e ainda 2 ... com horário de amamentação. De salientar que apenas 19 técnicos (2 dos quais, em contratos de substituição temporariamente pelas razões expostas acima) asseguram o funcionamento do serviço das 19 às 21h e destes existem ainda 3 ... que frequentemente estão ausentes por doença, não sendo possível contar com estes elementos para efetuar as escalas de trabalho nos

Tendo em conta que raríssimas vezes se encontram ao Serviço todos os elementos, é frequente não ser possível cumprir o rácio 3 ... no Horário da Tarde. Acresce o facto de existir um número elevado de horários reduzidos pelas razões expostas, o que causa imensos constrangimentos na gestão do tratamento dos doentes com particular relevância a partir das 19h.

As ausências programadas tais como férias e licenças e, de uma forma mais grave nas ausências não programadas como Ausências por doença do próprio ou de Assistência à Família e ausências para Consultas e tratamentos que são muito frequentes no Serviço, impactam na atividade assistencial do Serviço.

Não existem no Horário das 14 às 21h ...s em número mínimo sendo necessário fechar equipamentos a partir das 19 horas e conseqüentemente havendo necessidade de transferir os doentes para efetuar tratamento noutra ... sobrecarregando os ... aumentando assim a possibilidade de erros na administração dos tratamentos. A atividade assistencial a partir das 19h é garantida, como foi explicado anteriormente, sempre pelos mesmos ... que asseguram a continuidade dos tratamentos até às 21h. Como se pode comprovar pelos artigos científicos sobre a matéria, o aumento de erros na prestação de cuidados de saúde está diretamente relacionado com a sobrecarga no número de doentes, cansaço e stress dos profissionais.

2. Técnicas com Horário Flexível por responsabilidades Parentais

As 4 técnicas com Horário da 14-21h com Horário Flexível por Responsabilidades parentais pretendem o horário das 8-15h, todas com o mesmo argumento.

Como já foi referido, os ... têm horário fixo em jornada continua de forma a assegurar o serviço das 8-21h. Na impossibilidade de alterar o quadro de pessoal afeto ao Serviço, pois como referido o número de ... respeita as normas Internacionais, e atendendo que não é possível alterar unilateralmente o Horário de trabalho de um trabalhador, apenas com a anuência do trabalhador com horário da manhã em alterar o seu horário para o das 14-21h seria possível alterar definitivamente o horário da ... (...).

Não existindo essa possibilidade e tendo em conta que são 4 ... do Horário da tarde com a mesma pretensão, de acordo com as necessidades destas profissionais e de acordo com as necessidades do Serviço, respeitando a decisão do CA do ..., é-lhes possibilitado sempre de uma forma equitativa, o horário das 8-15h. Esta situação ocorre quando existem ausências no Turno da manhã que se torna necessário colmatar e que cumulativamente não se ponha em causa o funcionamento do turno da Tarde.

Com o número de Estudantes-trabalhadores, com a redução de horário destes trabalhadores e a ausência em dia de provas de avaliação será cada vez mais complicado ter em conta as necessidades destas trabalhadoras e em período de férias dos elementos que reiteradamente asseguram o final dos turnos da tarde será certamente impossível manter a rotação, fixando esta e as outras ... em condições idênticas no Horário que possuem, das 14-21h.

O turno da tarde necessita neste momento, com 7 ... de, no mínimo, 25 técnicos (21 ... e 4 TC) para assegurar o funcionamento de acordo com as Guidelines internacionais, aumentando para 28 o número de profissionais necessários quando o novo ... estiver em funcionamento.

É raro cumprir este requisito, em certos dias há necessidade de encerrar equipamentos por insuficiência de Técnicos e frequentemente apenas se encontram dois técnicos a assegurar o trabalho que, cumprindo as Guidelines internacionais, para o tipo de equipamentos existentes e técnicas de tratamento cada vez mais exigentes na precisão e administração de doses cada vez mais elevadas por fração, deveria ser executado por três profissionais.

Alterando o horário conforme pretendido pela ... (...) e replicando esta decisão pelas ... nas mesmas condições, o Horário da manhã ficará com excedente de ... para os postos de trabalho a preencher e no Horário da tarde terão que ser encerrados pelo menos dois ..., ficando em média 45 Doentes por dia por tratar.

A ser autorizado, como Coordenadora do Serviço, não assumo a responsabilidade de manter todos os equipamentos a funcionar, e adicionalmente de manter os restantes a funcionar até às 21h.

Havendo a necessidade de encerrar ..., não assumo a responsabilidade de cumprir a data de início dos tratamentos dos doentes agendados previamente, pondo em causa, em última análise, o objetivo do tratamento dos doentes devido a esse adiamento.»

Face ao exposto é intenção deste Conselho autorizar o pedido com a salvaguarda nos termos supramencionados (...).

1.4. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora respondeu nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

No seguimento da autorização concedida pelo Conselho de Administração (deliberada a 17.11.2022) do pedido de flexibilidade de horário efetuado, cumpre-me questionar em que termos concretos e práticos consistirá a aplicação de tal regime, nomeadamente se o mesmo irá decorrer da mesma

forma que ocorreu o pedido anteriormente formulado (deliberado a 04.11.2021), ou seja, com a rotatividade de benefício de tal regime entre as trabalhadoras que o solicitaram.

Grata por toda a atenção prestada.

Atentamente,

(...)”.

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 subseqüentes 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

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

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. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado, de segunda a sexta-feira, um horário entre as 8h e as 18h00, a fim de prestar assistência à sua filha de 1 ano e sete meses que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa parcial, com base na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.28. 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. 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”.*

2.30. Ora, apesar de a entidade empregadora apresentar, na sua intenção de recusa, indícios de exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ..., não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, porquanto não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente no seu local de trabalho.

2.31. De referir, que parte da intenção de recusa da entidade empregadora assenta na existência de outros/as trabalhadores/as com horários flexíveis já atribuídos naquele serviço. Porém, é também por esse motivo que este pedido não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.32. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.33. Não obstante, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito do 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.

2.34. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis 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.

2.35. Saliencia-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.36. Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o

direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado 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 20 DE DEZEMBRO 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.