

PARECER Nº 35/CITE/2023

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 5182-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 28.12.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por correio electrónico, em 13.12.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de Horário Flexível

Eu, ..., ..., com o número mecanográfico ..., em exercício de funções no serviço de ..., venho por este meio requerer autorização para a prestação de trabalho em Horário Flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

- 1 - A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no artigo 56º do Código do Trabalho;*
- 2 - A requerente tem a seu cargo filha menor, de 5 meses de idade, ...;*
- 3 - A requerente declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor suprarreferida, (segue anexo de declaração da junta de freguesia);*
- 4 - A requerente declara que o pai da menor, exerce função de ..., em regime de isenção de horário e as suas funções determinam que se desloque pelo país, incluindo nos fins de semana e feriados;*
- 5 - A requerente e o pai da menor, não têm qualquer suporte familiar disponível para apoio das necessidades da menor;*
- 6 - A requerente declara que o estabelecimento de ensino que a menor irá frequentar é o (Jardim de Infância ...), cujo horário de funcionamento é de segunda-feira a sexta-feira das 07:30h às 19:30h;*

7 - A requerente pretende trabalhar sob regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente a sua filha menor, bem como garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento do estabelecimento de ensino, descrito no número anterior;

8 - Atendendo ao disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, a requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 1º dia de trabalho, após termo de licença parental e gozo de férias do ano transato, como já definido com o serviço e direção de enfermagem, será no dia 23 de janeiro 2023;

9 - A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível até a sua filha perfazer a idade de 12 anos, de acordo com previsto no nº1 do artigo 56º do Código do Trabalho e atento no disposto no artigo 57º do Código do Trabalho;

10 - A fim de fornecer a informação necessária para elaboração de horário flexível, nos termos do nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deve prever uma amplitude que permita à requerente, realizar o seu horário de trabalho entre as 08:30h e as 17:00h, dentro do regime das 35h semanais, permitindo a entrega da menor na escola em Oeiras às 07:30h, não interferindo com a pontualidade no hospital, ainda que se justifique por parte da instituição, a necessidade de mudança de serviço para atender a este pedido;

11 - A requerente solicita que os seus dias de descanso coincidam com os dias de encerramento do infantário, ou seja, sábado, domingo e feriados, pois nesses dias não tem a quem deixar a sua filha menor nem a quem confiar a sua guarda, de acordo com os números anteriores;

12 - A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.

Face ao exposto e na esperança de acolhimento do seu pedido, subscreve-se apresentando os melhores cumprimentos.

Pede e Espera Deferimento.”

1.3. Por correio electrónico, em 22.12.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa do pedido, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora

...

Informa-se que, por Despacho da Sra. Enfermeira Directora deste Centro Hospitalar, de 21 de Dezembro de 2022, foi indeferido o pedido de horário flexível nos termos propostos.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, se pronunciar por escrito sobre a decisão do referido pedido.

Obrigada.

Ao dispor para esclarecimentos que entenda por necessários.”

Em anexo consta um documento, assinado pela Sr.^a Enfermeira Adjunta, datado de 20.12.2022, com o conteúdo seguinte:

“Tendo analisado o pedido de Horário Flexível do trabalho efetuado pela Sr.^a Enfermeira ..., número mecanográfico ..., do Serviço de ..., que apela ao artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), e por isso obriga a pronúncia pelo CITE, proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:

- A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes internados no Serviço de*
- Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem, e as exigências do Serviço de ... é imperioso que a Sra. Enfermeira em causa mantenha o regime de horário.*
- Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre os todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.*
- A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de enfermeiros autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.*

Face ao acima descrito penso terem sido concretizadas e objetivamente demonstradas a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do Hospital, de acordo com o previsto no Art.º 57º, ponto 2 do CT.

Mais uma vez reforço que a Direcção de Enfermagem sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo principal e final da atividade, que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim.”

Do processo consta ainda um documento, assinado pela Sr.^a Enfermeira Directora, datado de 21.12.2022, com o seguinte conteúdo:

“Ao SRH,

Face:

- À realidade institucional e aos múltiplos pedidos de horários flexíveis por parte dos enfermeiros (157 nesta data) e de horários parciais, o que tem levado à necessidade de muitos outros profissionais fazerem horas extraordinárias para que a prestação de cuidados aos doentes internados em alguns serviços esteja assegurada nas 24 horas, nos diferentes turnos e em todos os dias da semana;
- À impossibilidade legal de contratos de trabalho para substituir, ou contratar a tempo parcial, profissionais enfermeiros que colmatem o horário dos Enfermeiros a quem tem estado a ser autorizado o horário flexível;
- Aos fundamentos da *Enfª Adjunta ...*;
- À manifesta dificuldade em recrutar enfermeiros para efetuar horário por turnos, por inexistência de oferta no mercado, não nos é possível dar parecer favorável ao requerido.

Se diferente for o entendimento da- CITE, e de acordo com o citado em outros pedidos, 'no limite, se o turno das 8 às 16h é alvo de excesso de procura pelos Enfermeiros que laboram no Serviço, o empregador tem de rateá-lo por todos a que aspiram e têm direito, por forma a dar cumprimento integral ao princípio da igualdade',

- "com aplicação da teoria da rotatividade, assegurando que a todos os requerentes deste regime especial de horário o gozo do mesmo é rateado na mesma proporção",

procederemos em conformidade."

1.4. Por correio electrónico, em 23.12.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

"Assunto: Apreciação de fundamentos da proposta de recusa de pedido de horário flexível.

..., com o nº mecanográfico ..., Enfermeira no Serviço de ..., venho por este meio, após tomada de conhecimento de proposta de recusa de horário flexível, expor a minha apreciação dos fundamentos apresentados:

- *A requerente formulou o pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho à data de 13/12/2022.*
- *A entidade empregadora apresenta proposta de recusa do pedido de horário flexível à data de 22/12/2022. As justificações apresentadas para a recusa são resumidamente:*

- a) o horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos de T e N dos dias úteis e M, T e N nos restantes dias deixando de ficar adequadamente assegurados os cuidados aos doentes internados;
- b) face às dificuldades de contratação é imperioso a manutenção do regime de horário atual;
- c) necessidade de prevalecer o princípio de igualdade e de oportunidade a todos os elementos da equipa;
- d) impossibilidade de mobilização interna para outro serviço dado que todos os pedidos de horário flexível autorizados pela CITE bloquearam a política de mobilidade anterior da instituição.

Perante estes argumentos, não pode a requerente concordar com a proposta de recusa apresentada, pelos seguintes pressupostos:

- A requerente esteve de baixa por gravidez de risco e posteriormente de licença parental desde a data de 31/12/2021 até 09/12/2022, neste período o serviço manteve-se em funcionamento e a cumprir as normas legais para a elaboração de escalas e horários dos enfermeiros da equipa. Houve entrada de novos enfermeiros no serviço, que ainda se mantêm à data deste processo, o que permite a execução das escalas dentro das normas legais e com o horário flexível que proponho, sem descurar a qualidade e segurança dos cuidados aos doentes internados. Salvo erro, não há enfermeiros na equipa com horário flexível.
- Os constrangimentos nas contratações, não podem constituir recusa ao meu pedido, pois trata-se de um direito legalmente reconhecido:

o Artigo 56º do Código do Trabalho - "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos."

o Artigo 212º do Código do Trabalho "2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve: ... b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

o Constituição da República Portuguesa, artigo 59º - Direitos de Trabalhadores " ... 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;"

o Constituição da República Portuguesa, artigo 67º - Família "1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros. 2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família: ... c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;"

o Constituição da República Portuguesa, artigo 68.º - Paternidade e maternidade "1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente

quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- Os dois últimos argumentos da Exma. Sra. Enfermeira Adjunta anulam-se mutuamente. Se por um lado é importante que prevaleça o direito à igualdade e oportunidade a todos os enfermeiros, por outro lado no ponto seguinte a Sra. Enfermeira Adjunta recusa o meu pedido por já terem sido aceites muitos outros antes do meu, que alegadamente, terão bloqueado a possibilidade de eu poder exercer o meu direito em igualdade e oportunidade, usufruindo do horário flexível.

- A requerente aquando da apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.

- A requerente tem à sua responsabilidade filha menor, com 5 meses de idade, que com ela reside em comunhão de mesa e habitação. (Anexo atestado de comunhão de mesa e habitação)

- O marido da requerente e pai da menor, exerce função de ..., em regime de isenção de horário e as suas funções determinam que se desloque pelo país, incluindo nos fins de semana e feriados e fora dos limites dos horários normais de trabalho. Tal situação invalida que este possa acompanhar direta e pessoalmente a sua filha menor, bem como garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento do estabelecimento de ensino. (Anexo acordo de isenção de horário de trabalho do pai da menor).

- A menor está inscrita para frequentar a partir de 16 de janeiro 2023, a creche "Jardim de infância ..., cujo horário de funcionamento é de segunda-feira a sexta-feira das 07:30h às 19:30h.

- A requerente, mais informa que não tem qualquer suporte familiar disponível para apoio das necessidades da menor. Avós maternos residem no distrito de ... Avô paterno ainda exerce a sua atividade profissional que invalida a sua disponibilidade para prestar apoio.

- No pedido formulado a requerente demonstra preocupação com o regular funcionamento da instituição. Foi colocada a hipótese de mobilidade para um serviço que permitisse a atribuição do horário pretendido, embora saiba e tenha exposto acima, que o atual serviço permite tal horário.

- Face ao exposto, não considera a requerente que haja motivo para recusa do pedido de horário flexível.

- Requer que seja autorizado o pedido de horário flexível de modo a possibilitar responder às suas responsabilidades parentais. O horário a elaborar deve prever uma amplitude que permita à requerente, realizar o seu trabalho entre as 08:30h e as 17:00h em dias úteis, dentro do regime das 35h semanais, permitindo a entrega da menor na escola em ...às 07:30h, não interferindo com a pontualidade na instituição onde trabalha.

- Para os devidos efeitos, pretende-se que o horário flexível perdure até a filha da Requerente completar os 12 anos de idade de acordo com previsto no nº1 do artigo 56º do Código do Trabalho e atento no disposto no artigo 57º do Código do Trabalho.

Aguardo parecer da CITE de acordo com os prazos estabelecidos.

Pede e Espera Deferimento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”*.

2.7. 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. No âmbito 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/a 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 à entidade empregadora 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. 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.

2.22. 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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com cinco meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h30 – 17h00, de segunda a sexta-feira em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, fundamentalmente, que a existência de 157 trabalhadores com a categoria profissional de Enfermeiro que praticam já horário flexível implica que os restantes trabalhadores prestem trabalho suplementar a fim de assegurar o normal funcionamento do serviço, havendo manifesta dificuldade em contratar mais trabalhadores para o efeito, embora proponha uma rotação pelo turno 08h00 – 16h00 por parte de todos aqueles trabalhadores que praticam horário flexível. A trabalhadora, em sede de apreciação, reitera o pedido de horário flexível na amplitude 08h30 – 17h00.

3.3. Consultado o mapa de horários praticados no serviço em causa, verifica-se a existência dos seguintes turnos: 08h00 – 16h30, 08h00 – 15h30, 08h00 – 16h00, 08h00 – 18h00, 08h00 – 23h00, 22h30 – 08h30 e 15h00 – 23h00.

3.4. Nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A este propósito, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

3.5. Assim, sendo o funcionamento do serviço em causa assegurado em regime de laboração contínua, concretizado no estabelecimento de turnos, conclui-se que o desenquadramento do pedido da trabalhadora dos turnos praticados levará a uma alteração de toda a organização dos tempos de trabalho em vigor, situação que não é de exigir à entidade empregadora que suporte a fim de manter o normal funcionamento do mesmo.

Refira-se a este propósito o entendimento vertido no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, em que se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

3.6. É também nesse sentido que milita a doutrina pacífica desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em www.cite.gov.pt., a título exemplificativo.

3.7. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos expostos, sem prejuízo de eventual acordo das partes quanto ao horário flexível a praticar no âmbito do modelo de rotatividade proposto pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos expostos, sem prejuízo de eventual acordo das partes quanto ao horário flexível a praticar no âmbito do modelo de rotatividade proposto pela entidade empregadora.

4.3. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.