

PARECER N.º 417/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 1578-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 30.03.2023, a CITE recebeu por correio eletrónico 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 no Serviço de ...

1.2. Em 01.03.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(…)

V., (...), ... (...) a exercer funções no Serviço de ... (...) solicitar autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A Requerente declara que é mãe de três filhos menores de 12 anos (...) nascido a 29/03/2014, (...) nascido a 27/07/2016, (...) nascido a 27/07/2016), que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação (ver documento comprovativo anexo, sff), sendo necessário o seu acompanhamento nas necessidades diárias e processo de desenvolvimento.

Em face disto e ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a Requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, assim que reiniciar funções no Hospital onde trabalha (quando terminar a baixa médica por burnout).

Mais acrescenta para justificar o seu pedido:

- O cônjuge da Requerente trabalha numa empresa ..., estando sujeito a deslocações ao estrangeiro algumas vezes por ano; além disso, tem maior facilidade no horário de entrada (de manhã pode levar os filhos ao Colégio) mas é à tarde/final de tarde que tem a maioria das reuniões/obrigações laborais online com equipas estrangeiras (devido à diferença horária) impossibilitando-o de ir buscar os filhos; adicionalmente, torna-se até impossível levar os três filhos e acompanhá-los nas diferentes atividades extracurriculares ao final da tarde.

- Os avós maternos trabalham os dois, pelo que não podem dar apoio durante a semana.

- Os avós paternos, ambos reformados e que até recentemente davam algum apoio no sentido de ir buscar os netos à tarde estão, como se compreende, mais idosos e com mais comorbilidades associadas à idade e também com mais receios relacionados com a recente

pandemia, pelo que esse apoio deixou de ser uma opção, pelo menos da forma fixa e semanal como se realizava, até porque estamos a falar de ir buscar à escola e cuidar, ajudar nos trabalhos de casa, levar e acompanhar nas atividades extracurriculares, até aos pais chegarem, de três crianças todas com menos de 9 anos.

- A Requerente mais acrescenta que os 3 filhos já ingressaram na escolaridade básica (atualmente o filho mais velho de 8 anos frequenta o 3.º ano do 1.º ciclo e os dois filhos mais novos gémeos o 1.º ano do 1.º ciclo), pelo que ainda necessitam de um maior acompanhamento no horário pós-escolar para realização de trabalhos de casa e apoio ao estudo, assim como deslocação e acompanhamento às atividades desportivas.

Termos estes em que reúne condições para que lhe seja determinado horário flexível de segunda a sexta-feira entre as 8 horas e as 17 horas, que é o que requer a Vs. Exs^a, a iniciar quando retomar as suas funções no Hospital acima citado (quando terminar a baixa médica mencionada).

A Requerente propõe-se a continuar a cumprir urgências no horário 8h-14h, turno com hora de entrada e saída já definidos, não estando a Requerente a exigir assim que lhe alterem horários de turnos de urgência já existentes nem que lhe seja atribuído um turno específico para atender às suas necessidades.

Concluindo, a Requerente propõe-se a continuar a cumprir urgências e o restante horário com consulta até completar as 40 horas contratuais, também como já ia sendo feito, num horário de amplitude 8h-17h de segunda a sexta-feira, como referido acima.

Mais realça que como podem constatar acima, não se trata de reduzir o horário, a Requerente continuará a manter e cumprir as 40 horas contratuais, apenas pede a alteração para um horário que permita conciliar a vida pessoal e familiar, sem prejudicar o habitual funcionamento do serviço (pois continuará a cumprir as urgências semanais que lhe forem propostas no turno 8-14h, também ele já previsto na escala/funcionamento habitual do Serviço).

No horário que lhe estava a ser atribuído até agora, a Requerente sente que não consegue conjugar as suas funções e responsabilidades profissionais com as maternas e familiares, pelo que solicita a Vs. Exs.^a a concessão do horário dentro dos limites propostos acima.

Não será indicado prazo limite, pois a flexibilidade de horário requerido será para manter enquanto os factos e circunstâncias que o determinaram se mantiverem e não ultrapassando o limite legal dos 12 anos do filho mais novo.

Nestes termos e ao abrigo das disposições legais assinaladas, requeiro que Vs. Exs.^a se disponham à adoção da modalidade de horário flexível, recorde mais uma vez, a iniciar quando terminar a baixa médica e reiniciar funções no Hospital onde trabalho

(...)"

1.7. Em 21.03.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do pedido proferido, que se transcreve:

“(…)

Acusamos a receção do seu pedido, no dia 1 de março de 2023, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta ao mesmo, e após análise da situação, informamos da **recusa do pedido formulado**, pelos seguintes motivos:

A. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário fixo das 08h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira!
2. Ora, a sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.^o e 57.^o do Código de Trabalho. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleável, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
3. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
4. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
5. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.
6. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, **mas dentro de certo limites**, nomeadamente dentro dos períodos batizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.^o n.º 3 alínea b) do CT.
7. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.^o, n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
8. Contudo, esses períodos são definidos pelo empregador a quem legalmente compete a elaboração do horário.

9. Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, nem que passe a praticar um horário que não **existe nos serviços!**
10. Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho das 08h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira e não de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.
11. Logo, também por este motivo, é inevitável para o Hospital a recusa do seu pedido.
12. Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.
13. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
14. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade do Hospital atender ao seu pedido,
- 15.

B. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

- 12- Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do Hospital, nomeadamente o Serviço de ... e o Serviço de ... a fixação do horário ora solicitado é impraticável,
- 13- Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de cuidado de saúde.
- 14- A Dra. ... desempenha as funções de ... no Serviço de ... e no ...
- 15- O Serviço de ... tem atendimento permanente (24horas) e o Serviço de ... tem um horário compreendido entre as 08h00 e as 20h00 de segunda-feira a sexta-feira e 08h00 e as 13h00 ao sábado,
- 16- É impossível ao Hospital fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos (das 08h00 às 17h00 de segunda-feira a sexta-feira), e garantir o normal funcionamento do Serviço de ... e do Serviço de ...
- 17- Como bem sabe, atualmente o Serviço de ... (tanto para ... como para serviço de ...) divide-se em dois turnos, dentro do seu horário de funcionamento:
8h00-14h00 e 14h00-20h0
- 18- Pelo que, facilmente se demonstra que o horário das 08h00 às 17h00 de Segunda-feira a Sexta-feira **não existe, nem pode existir!**
- 19- O referido horário solicitado não se coaduna com a realidade dos respetivos serviços uma vez que é absolutamente incompatível com as necessidades e exigências imperiosas dos mesmos.
- 20- Mais, o turno das 14h00 — 20h00 corresponde ao período de maior afluência a estes serviços pois compreende o período pós-laboral (período que os clientes têm mais disponibilidade para recorrerem aos nossos serviços).
- 21- Ora, sendo o Hospital uma instituição de ..., que garante distintos padrões de qualidade, não pode ver condicionado o atendimento prestado aos seus doentes diários.

Por outro lado,

- 22- Relativamente à distribuição dos dois turnos existentes:

- 23- *Em cada turno, naturalmente que o Serviço de ... dispõe de 1 (um) ...*
 - 24- *Já no que diz respeito à ..., tal varia de acordo com a necessidade e atividade do serviço.*
 - 25- *O Corpo Clínico de ... encontra-se distribuído de acordo com as necessidades de funcionamento dos serviços e do Hospital.*
 - 26- *O Hospital conta com uma média de 440 atendimentos, por mês, no Serviço de ... e 1200 ...*
 - 27- *Uma média de 20 atendimentos diários nos Serviços de ... e 55 consultas ...*
 - 28- *A Equipa de Médicos ... do Hospital é composta por apenas 4 médicos (incluindo a Dra. ...).*
 - 29- *Os horários estão fixados e atribuídos a cada Médico, para que o Hospital consiga garantir o normal funcionamento dos serviços.*
 - 30- *Os turnos não são rotativos, estando, como já se disse, fixados e atribuídos a cada elemento da equipa, possibilitando assim a organização e gestão entre a vida profissional e familiar de cada trabalhador.*
 - 31- *Sendo certo que, os seus Colegas também já organizaram a sua vida familiar e profissional consoante os horários fixados e implementados nos serviços,*
 - 32- *Deste modo, fixar o seu horário nesses termos, naturalmente, como bem compreenderá, causaria sérios transtornos no normal funcionamento dos serviços como também na organização de horário dos seus colegas.*
 - 33- *Assim, atribuir-lhe o horário solicitado, faria com que fosse criado um horário "especial" que não se coaduna com as necessidades de funcionamento do serviço, e que, aliás, lhe causaria prejuízos.*
 - 34- *Nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não fosse capaz de acautelar as necessidades do serviço, motivo pelo qual, o Hospital, neste momento, não tem, nem consegue ter, disponível o horário pretendido.*
 - 35- *O que claramente, para fazer face às suas necessidades, o Hospital seria obrigado a contratar mais médicos especialistas em ...*
 - 36- *Porém, como bem sabe, existe uma grande dificuldade na admissão de Médicos ..., uma vez que o mercado, atualmente, apresenta escassez de médicos*
 - 37- *Pelo que, a contratação, mesmo que aumente os custos para o hospital, na prática não está dependente do mesmo, mas sim no que o mercado oferece.*
 - 38- *Equacionando a hipótese dos turnos serem assegurados por prestadores de serviços, esta alternativa não oferece qualquer segurança aos Serviços, pois tratando-se de um prestador não tem qualquer vínculo contratual, estando o Hospital dependente da sua disponibilidade (que pode ser pouca ou inexistente até).*
 - 39- *Por esse motivo, e para garantir a estabilidade necessária e obrigatória num serviço de saúde, seria uma alternativa que prejudicaria na mesma o funcionamento do hospital.*
- E ainda,**
- 40- *De uma breve análise aos horários de cada Médico da Equipa de ... podemos concluir o seguinte:*

- 41- **A fixação do horário solicitado teria de implicar que outro elemento do corpo clínico de ... cumprisse o seu turno no serviço de ... (até às 20h00) à terça-feira, o que não é possível.**
- 42- **Para que isso fosse possível, obrigaria a que o Hospital tivesse que bloquear os períodos de Serviço de Consulta Externa desse mesmo colega, desse mesmo dia, desse mesmo horário.**
(FIGURA . Quadro Serviços prestados pelos 4 médicos ...)
- 43- *Tal não seria viável uma vez que, no último trimestre, existiu, inclusive, uma procura superior à capacidade habitual em termos de vagas:*
(FIGURA - Quadro de vagas)
- 44- *Serviço de ... tem um elevada taxa de procura, sendo que sempre que existe alguma desmarcação, se traduz num impacto significativo no serviço prestado aos doentes.*
- 45- *E conseqüentemente, levaria a um prejuízo sério para o hospital.*
- 46- *Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, **que não resta alternativa ao Hospital senão a de recusa do seu pedido.***

C. DO HORÁRIO ACORDADO ANTERIORMENTE:

- 47- *Não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o Hospital **disponibilizou-se a facilitar a gestão de horários que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas necessidades.***
- 48- *Uma vez que, em Fevereiro de 2022, foi alcançado um acordo com V.Ex.^a com vista a proporcionar-lhe uma melhor gestão entre a sua vida profissional e familiar.*
- 49- *Tal se pode constatar ao efetuar uma análise aos horários dos quatro elementos do corpo clínico expostos anteriormente.*
- 50- *Todos os seus colegas têm turnos, entre Consultas ... e Serviços ..., até às 20h00, **2 a 3 vezes por semana.***
- 51- *Enquanto que, V.Exa. cumprisse esse turno apenas uma vez por semana no máximo (salvo situações pontuais e imprevistas de ausência de algum elemento da equipa ou férias).*
- 52- *O horário praticado atualmente por V.Exa. é o seguinte: Segunda-feira das 08h00 às 16h00, no serviço de consulta externa, terça-feira das 14h00 às 20h00 no serviço de ..., quarta-feira das 08h00 às 17h00 no serviço de consulta externa, quinta-feira das 08h00 às 14h00 no serviço de consulta externa e das 14h00 às 17h00 no serviço de ..., e ao sábado, apenas 1 vez por mês, das 08h00 às 13h00 no serviço de*
- 53- *Note-se que o Hospital disponibilizou-se e fez de tudo para que o horário de V.Exa. fosse fixado, na maior parte dos dias até às 17h00 (exatamente a hora de saída solicitada por V.Exa no seu pedido), alias, apenas um dia da semana que V. Exa. tem de fazer o horário até às 20h00,*
- 54- *Desde janeiro de 2023 que a Equipa de ... é constituída por 4 Médicos, dada a ausência prolongada de V. Exa. (desde dezembro de 2022) e as ausências pontuais mas reiteradas que*

têm vindo a suceder, em particular desde o início do ano de 2022, o Hospital teve a necessidade de admitir mais um Médico ... em 2023, no sentido de dar algum suporte e segurança e consequentemente estabilidade em termos de garantia do serviço.

- 55- Contudo, e considerando que a referida admissão não foi numa perspetiva de substituir diretamente V. Exa. mas sim para aumentar a equipa face à nossa previsão de crescimento da área de ..., mantemos a necessidade dos 4 elementos.
- 56- Não podemos deixar de referir que, o acordo com V. Exa., alcançado em fevereiro de 2022, resultou numa sobrecarga dos restantes colegas que passaram a assegurar um turno adicional até às 20h00.
- 57- Ora, a fixação do horário solicitado por V. Exa. iria agravar ainda mais este fator, sujeitando os nossos profissionais a uma carga excessiva de trabalho e ao cancelamento de agenda de várias consultas externas dos seus colegas!
- 58- **O que não é aceitável e provocaria um prejuízo sério para o hospital!**
- 59- Dado ao exposto, é evidente que, dentro do possível, o Hospital tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, **também as exigências de funcionamento sejam acauteladas**. Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o Hospital é **obrigado a recusar o pedido formulado**, tomando-se clara a **impossibilidade de aceitação do mesmo**.
- Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.
- (...)"

1.8. Em 23.03.2023, por email, a trabalhadora apresentou requerimento de apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

"(...)

..., 23 de março de 2023

Exmo. ^o Sr. Diretor dos Recursos Humanos do Hospital ...:

Eu, ..., com número interno/mecanográfico ..., (número da Ordem dos Médicos ...) a exercer funções no Serviço de ... venho, em resposta à intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível por parte de V. Ex^a, por este meio apresentar e acrescentar os seguintes factos/argumentos às incorreções e omissões constantes na intenção de recusa de V. Ex^a:

Primeiro, toda a alínea A - "DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO" da recusa de V. Ex^a ao meu pedido, se baseia na alegada pretensão de horário fixo da minha parte, o que não corresponde à verdade. De acordo com o disposto no código do trabalho, apenas balizei o horário flexível entre as 8h-17h, não disse que teria que ser esse nem tão pouco fixo diariamente. Adicionalmente, nem fixei nem requeri tempo de descanso obrigatório, podendo

ser o mais conveniente ao Serviço ou apenas o mínimo obrigatório de 30 minutos. Propus balizar o horário entre as 8h-17h desde que cumpridas as 40 horas contratuais, como aliás já havia sendo feito com exceção das 3as feiras. (ver abaixo, sff).

O que nos remete à alínea C, ao ponto 52, onde V. Ex^a menciona erradamente o horário que por mim ia sendo feito à data de, por exemplo, novembro e dezembro de 2022 (antes da baixa atual em que me encontro). O meu horário, ao contrário do mencionado por V. Ex^a (e facilmente comprovável pelos meus registos biométricos e horários inseridos por quem de direito) era o seguinte:

2^a • 8h-14h ...; 14h-16h consulta

3^a : ... 14h-20h? (sem hora fixa de saída dado que o horário de encerramento do SU é o mesmo da minha saída e os doentes admitidos tinham que ser observados por mim sendo a minha hora de saída a do término da observação do último doente admitido... tendo eu que entrar novamente na ... no dia seguinte às 8h! - portanto, sem horário de descanso mínimo assegurado)

4^a • 8h-14h URGÊNCIA, 14h-17h consulta

5^a 8h-14h ...; 14h-17h consulta

6^a • 9h-16h consulta (excetuando as rotações mensais/semanais em que tinha que fazer ainda mais uma ... à 6^a ou ao sábado de manhã- situação que contraria a informação errada de turnos "fixados e não rotativos" referidos por V. Ex^a nos pontos 29 e 30).

Assim, e como aliás V. Ex^a afirma no ponto 53, era quase manter o meu horário "habitual" (o meu horário já é feito entre as 8h-17h em 2 dias contrariando o referido por V. Ex nos pontos 18 e 19) com alteração apenas da 3a feira para

turno mais "matinal" —trabalhando na mesma as 6h das 8h-14h ou 9h-15h ou 10h-16h, etc... ou mais horas se necessário (8h-16h, 9h-17h) até as 40 horas semanais estarem cumpridas, e com horário de descanso também a ser definido por V. Ex. no melhor interesse do Serviço.

Assim, como se pode verificar haveria inúmeras alternativas que se opõem às 8h-17h "fixas" que V. Ex^a tantas vezes usa como argumento para declinar o meu pedido de horário flexível.

Mais uma vez se pode constatar que não peço alteração de turnos para se adequarem às minhas "intenções", posso fazer os turnos de ... já existentes 8h-14h ou alterar horário para 9h-15h, 10h-16h (ou outro), em consulta se for mais oportuno ao serviço (contrariando o exposto no ponto 18!)-

Aliás, e em resposta ao ponto 57, é verdade que após várias tentativas da minha parte para que me fosse alterado o horário no sentido deste pedido, ele foi alterado para o acima por mim mencionado mas com a PENALIZAÇÃO de fazer 4 horas fixas semanais para "compensar" os outros colegas... (palavras da Administração com quem reuni).

Daí que tantas ... tenham acabado em exaustão e conseqüente incapacidade temporária para o trabalho... (que embora irrelevante para o assunto em questão, já foi apreciada em junta médica a 15/3/2023 e deliberada a sua prorrogação).

Tal como se pode verificar nos esquemas abaixo do ponto 42 uma colega só faz 1 turno de ... por semana e os outros dois colegas 2 turnos; eu, AO CONTRÁRIO DO EXPOSTO (e confirmado pelos meus registos biométricos que pedi para me serem enviados e não foram até à data desta apreciação) fazia 4 turnos FIXOS SEMANAIS e rotativos à 6ª e ao sábado de manhã adicionalmente! (novamente contrariando o afirmado nos pontos 29 e 30).

Ainda nestes esquemas se pode ver que não está ninguém alocado para os turnos de ... por exemplo à 6ª feira sendo esses realizados por prestadores de serviço, situação que se mantém há vários meses, contrariando também o exposto por V. Exª no que toca ao auxílio na escala por prestadores de serviço.

Concluo ainda referindo que, contrariamente ao exposto no ponto 15, neste Hospital as ... não funcionam 24 horas nem em atendimento permanente, mas sim de 2ª a 6ª feira das 8h às 20h e ao sábado das 8h às 13h o que perfaz 65 horas de ... por semana a terem que ser asseguradas. Ora, segundo a política deste Hospital, cada turno de ... é assegurado apenas por um ... de cada vez. Portanto, se eu continuar a realizar os 4 turnos semanais que me vinham sendo atribuídos até dezembro 2022, estarei a cumprir 24 horas de ... por semana (4x6h/turno=24 horas/semana). Assim, só restam 41 horas de ... para "dividir" pelos restantes 3 colegas o que perfaz menos de 14 horas de ... por semana a cada um deles. Conclui-se facilmente por estes cálculos básicos que eu sou quem continua a ser "prejudicada" no número de horas de ... semanais em relação aos colegas, e não o contrário como V.Exª afirmou na sua recusa.

Mais ainda, estes cálculos contrariam as assunções feitas de que seria necessário contratar mais ..., (cf. ponto 35) - não o seria visto que todos os outros colegas fazem ainda menos horas de ... do que eu, ficando os mesmos ainda com bastantes horas de horário para "completar" até as 40h semanais.

Respondendo à alínea B, pontos 41 e 42, mais acrescento que no período junho 2020 - março 2021 (DURANTE A PANDEMIA!) efetuei duas tardes de ... por semana das 14h-20h, de forma desigual em relação às restantes colegas do serviço que só efetuavam uma tarde de ... com este horário. Pelo que agora, não vejo argumentação para outros colegas não fazerem esse horário.

No que toca aos pontos 56 e 57, ultrapassando o ser de muito mau tom referida a minha incapacidade temporária para o trabalho (ponto 54) e as faltas medicamente justificadas para apoio aos meus filhos quando estavam doentes (dado que ainda por cima sou seguida por um médico ... e ... próprio ...) e dado que esse aspeto em NADA contraindica ou facilita a aceitação do horário flexível, só vem provar que a minha ausência (desde meados de dezembro 2022) não impossibilita o normal funcionamento do Hospital e que, o meu regresso apenas com alteração de um dia do horário (que já vinha sendo realizado por mim) só irá aligeirar/aliviar e não "sobrecarregar" o horário dos colegas, como erradamente referido por V. Exª.

Adicionalmente, o ponto 56 é totalmente incorreto - não houve necessidade de ninguém me substituir na ... aquando da alteração para o horário acima mencionado, antes pelo contrário eu fui "penalizada" com mais ...s do que qualquer um dos outros colegas.

A elevada procura de consultas e ... alegada também não contraindica o meu pedido, dado que eu continuaria a atender os mesmos doentes, apenas noutra hora às 3as feiras. De resto, este aumento da procura e sobrecarga é bem maior no sector público onde vários médicos/médicas usufruem de horário flexível.

No que toca ao exercício efetivo dos direitos parentais, mais acrescento que neste Hospital, no Serviço de ..., houve até 2021 duas colegas que gozaram do direito de horário de amamentação durante 3 anos cada, e inclusive simultaneamente, sem que tenha sido conhecido qualquer entrave colocado pela Administração/Recursos Humanos ou prejuízo profissional para as próprias.

Não se entende como dentro do mesmo Grupo Hospitalar, uns elementos possam usufruir dos seus direitos parentais sem qualquer obstáculo e eu não, tendo sido o meu pedido de horário flexível recusado, quando tem, no meu entender, bem menos impacto negativo no funcionamento do serviço. Note-se que, no horário de amamentação uma funcionária trabalha menos 10 horas semanais enquanto o horário flexível não prevê (nem eu requisi) uma redução de horário; eu assegurei isso no meu pedido, o requerimento era para um horário que fosse compatível com as também igualmente importantes responsabilidades familiares, sem prejuízo do número de horas contratuais (40h/semana).

Como consagra a Constituição Portuguesa, nós (todos nós, mães e pais) somos imprescindíveis/insubstituíveis para os nossos filhos, na sua educação, no seu desenvolvimento e acompanhamento, sem que, no entanto, deva haver prejuízo de sermos também realizados na nossa profissão.

Não é justo que por termos escolhido uma carreira tão nobre e essencial, reconhecida por todos, os nossos filhos não tenham o mesmo direito dos outros em ter os pais perto, e que tenham que ser cuidados ou até "quase criados" por outros elementos que não a mãe e o pai.

(...)"

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)].

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

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

designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora, solicita a atribuição de horário flexível para acompanhamento das necessidades diárias dos seus três filhos menores de 12 anos, nomeadamente nas diferentes atividades extracurriculares ao final da tarde e no horário pós-escolar para realização de trabalhos de casa e apoio ao estudo, assim como deslocação e acompanhamento às atividades desportivas. Indicando a amplitude das 8h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, para conciliar a vida pessoal e familiar, sem prejudicar o habitual funcionamento do serviço (pois continuará a cumprir as ...s semanais que lhe forem propostas no turno 8-14h e o restante horário com consulta até completar as 40 horas semanais, como já ia sendo feito, a iniciar quando terminar a baixa médica por burnout. Declara viver em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores, requerendo a flexibilidade de horário enquanto os factos e circunstâncias que o determinam se mantiverem e não for ultrapassado o limite legal dos 12 anos do filho mais novo.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço, a impossibilidade de substituição da trabalhadora e que a pretensão da requerente configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, consubstanciando um pedido de alteração de horário de trabalho para fixar o horário de trabalho das 08h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, praticando um horário que não existe nos serviços

2.29. 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.

2.30. Começando por analisar a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.31. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “*o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho*”.

2.33. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.34. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.35. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.36. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.37. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível ou proceder a um novo pedido por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão poder acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.39. Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.40. Não se mostra despiendo invocar, ainda, o Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.41. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.42. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.43. A entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências do serviço prestado, que ao deferimento do pedido causaria sérios transtornos no normal funcionamento dos serviços e na organização de horário dos seus colegas, não ficando assegurado o serviço de ... à terça-feira, único dia da semana em que a trabalhadora pratica o turno das 14h00 às 20h00, motivo essencial da flexibilidade do horário por na realidade nos restantes dias já pratica um que lhe permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos. Apesar de a entidade empregadora mencionar o número total de trabalhadores/as existentes no serviço e quais os/as trabalhadores/as nos dois turnos diários praticados de segunda a sábado, conforme mapa horário apresentado, na verdade - perante os turnos existentes e os trabalhadores/as necessários/as para assegurar o serviço das ... e consultas nos turnos fixos diariamente de segunda a sexta-feira, das 8h00-14h00 e das 14h00-20h00 resulta evidente que só os 4 médicos ..., identificados, se mostrarão sempre insuficientes para a rotação em dois turnos diários de ..., de 2.ª a 6.ª feira, resultando assim demonstrado a essencialidade de os profissionais exercerem a sua profissão e o hospital de prestar o serviço, contudo outroassim não se demonstra quanto à requerente ter de praticar o seu turno de ... às terças-feiras.

2.44. Em rigor, afere-se da análise do quadro da rotação da equipa de 4 médicos, de segunda a sábado, que os turnos praticados para o serviço de ... correspondem *ipsis verbis* a uma rotação de dois turnos fixos, de segunda a sexta-feira, das 8h00-14h00 e das 14h00-20h00, contudo o mesmo argumento falece quando se comprova que sendo só um médico a assegurar cada turno, nem todos alternam no turno da manhã com a tarde, por maioria de razão, não demonstra a essencialidade de a médica ter de prestar o turno da tarde à terça-feira, porque não pode prestar nos turnos da manhã,

uma vez que existe outro médico a fazê-lo só no turno da manhã e outro médico que só presta um turno. É um facto assente que a entidade empregadora demonstra que a requerente já pratica um horário conciliador, às 2.º feiras (8h-16h), à 4.º feira, (8h-17h), às 5.º feiras (8h-17h) e às 6.º feiras (9h-16h). Contudo, afere-se também a existência de diversos horários praticados pelos restantes médicos, não se mostrando corroborado que a atribuição do horário ora solicitado comprometa as responsabilidades contratuais, até por se evidenciar que às sextas-feiras não existem serviços de ... atribuído, sem prejuízo de se aceitar que o corpo clínico de ... se encontra distribuído de acordo com as suas necessidades e as do funcionamento do serviço de Ainda assim, não resulta demonstrado de que forma seria necessário a criação de mais um horário para fazer face às necessidades, que o Hospital seria obrigado a contratar mais médicos especialistas em ..., o que alias afirma ter sido feito, por dispor de mais um médico ... na equipa, apesar de não constar no quadro horário constante na intenção de recusa, admitindo-se, tal como já se refere, a possibilidade de causar transtornos ao normal funcionamento dos serviços a reorganização dos horários dos seus colegas por estar assim implementado, mas não resulta demonstrado não ser possível ou viável.

2.45. 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, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.46. Por último, quanto ao alegado horário “especial” da trabalhadora requerente **em relação aos direitos laborais dos restantes colegas de trabalho, salienta-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, impõem 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.

2.47. E ainda, relativamente aos horários praticados e a forma como se encontram fixados e atribuídos a cada elemento da equipa que possibilitam a organização e gestão entre a vida profissional e familiar de cada trabalhador cumpre esclarecer que “(...) **não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.** Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço,** desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e **por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”³**

2.48. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos** deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço** para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

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

2.50. Por último, realça-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

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 26 DE ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.