

PARECER N.º 492/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2124-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.05.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar na entidade supra identificada.

1.2. Por carta rececionada na entidade empregadora em 28.03.2023 a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Jornada Contínua – Cláusula 19.ª do Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de ..., páginas 1915 a 1930 (ora em diante referido como ACT) e art.º 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (ora em diante LGTFP)

Horário Flexível – Cláusula 14.ª do ACT, art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho (em diante CT)

Horário Específico – Cláusula 18.ª do ACT

Exmo. Sr. Presidente, do Conselho de Administração do ...:

Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de enfermeira, a prestar serviço na Urgência, venho por este meio requerer que a duração e organização do meu tempo de trabalho seja realizada de acordo com as cláusulas 14.ª, 18.ª e 19.ª do ACT conjugadas com os art.ºs 56.º e 57.º do CT e art.º 14.º da LGTFP, ou realizar o meu horário de trabalho em jornada contínua, assim como a adoção de um regime de horário flexível balizado de forma a que não perturbando a organização de trabalho e, conseqüente, o funcionamento do serviço, seja possível conciliar a minha vida familiar, sem a prejudicar, especialmente neste período pós pandemia em que o meu marido viaja regularmente ao estrangeiro e o apoio que temos para conseguir dar assistência à minha filha só é possível em determinados dias e períodos.

Como é do vosso conhecimento tenho uma filha menor de 2 anos, Carolina Gaspar Viana de Oliveira, nascida a 9 de julho de 2020 (art.º 56.º n.º 1 e art.º 57.º n.º 1 b) i) do CT e cláusula 19.ª n.º 3 a) do ACT).

À data encontro-me a realizar o meu horário de trabalho das 35 horas semanais em regime de turno rotativo, em horas e dias.

Acontece que esta organização do meu trabalho está a prejudicar a minha vida familiar e a causar-me níveis perigosos de ansiedade dada a falta de apoio familiar que tenho bem como inúmeras vezes, devido às viagens do pai, ser mãe “a solo”. A manutenção desta situação irá, conseqüentemente, prejudicar a minha vida laboral, e todo o serviço, num curto espaço de tempo.

Assim, ao abrigo das faculdades que a lei me dá, seja através do disposto nos artigos acima referidos no CT e na LGTFP, seja nas cláusulas, também acima referidas, do ACT, venho:

I. Requerer a jornada contínua de trabalho, conforme o art.º 14º da LGTFP e o número 1 da cláusula 19.ª do ACT passando assim o meu horário de trabalho diário a 6 horas, com um descanso de 30 minutos incluídos nas mesmas, conforme o n.º 2 desta mesma cláusula:

II. Exercer o direito ao horário flexível, conforme art.º 56º n.º 1 do CT e, também, n.º 1 da cláusula 14.ª do ACT, em respeito pelo regular funcionamento do serviço, cláusula 14.ª n.º 2 do ACT, e de acordo com as alíneas do n.º 3 desta mesma cláusula, sugiro que as minhas 30 horas semanais sejam distribuídas pelo turno das 8h às 15h15 mas acrescentando em cada dia mais 2 horas e 45 minutos de forma a cumprir o limite máximo de horas aposto no n.º 4 do art.º 56.º do CT, em 3 dias consecutivos, e, apenas de 2.ª a 6.ª feira.

A. é certo que irei realizar 2 horas e 45 minutos do turno seguinte, mas, esta situação, deverá, não só ser encarada como benéfica, como também uma mais valia para o serviço em termos de ligação de turnos e, conseqüentemente, reforço do 2º turno uma vez que a imprevisibilidade do nosso serviço é grande em termos de horas e afluência.

B. Já em termos de afluência, por dias de semana, sabemos que as segundas-feiras costumam ser mais caóticas, em especial nas horas diurnas.

C. Assim, sugiro que os 3 dias seguidos, a realizar as 10h de trabalho, com um intervalo de 30 minutos para almoçar, contabilizados no mesmo, sejam de 2.ª a 4.ª feira.

D. Dada a minha categoria profissional, poderei facilmente migrar para outro serviço, como o Bloco Operatório, onde é sempre necessário mais pessoal de enfermagem e existe o turno que ora requeiro, das 8h às 18h;

E. Ou, até, caso vossa excelência julgar mais pertinente o meu trabalho neste horário ser encaminhado para outras funções, tais como trabalho dos grupos de trabalho, auditorias de qualidade e segurança, a título de exemplo, em que nada alterem a minha categoria profissional, estou disponível.

Posto isto, sei que esta organização do horário laboral não é comum, e, por esta razão é que a cláusula 18 n.º 1 a) do ACT criou a possibilidade de existirem horários específicos para “...todas as todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade” ressaltando o que já está plasmado na lei geral, ou seja, no CT, nos seus arts. 127º n.º 3 e 212º n.º 2 b) que preconiza o dever do empregador a proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, seja através da elaboração de horários de trabalho que a facilitem, seja através de outras ações. Isto porque, a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º “Maternidade e Paternidade” e no seu art.º 69º “Direitos dos Trabalhadores” preconiza que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua ação insubstituível em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país, porque, a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes. E, para que isto seja possível, “todos os trabalhadores têm direito à 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.”.

Sei que com esta organização conseguirei continuar a prestar o meu trabalho de excelência, servindo os utentes da nossa instituição e estando presente nos momentos de maior necessidade do meu serviço, sem descurar a minha vida familiar, e especialmente, o cuidado e atenção que a minha filha precisa nesta fase da sua vida, e em que se vê tantas vezes sem a presença do pai, conseguindo, em conjunto convosco, cumprir o preceito constitucional de equilíbrio entre a vida laboral e familiar que os já artigos citados preconizam, tendo como objetivo um bem estar geral que se refletirá, necessariamente, numa prestação de trabalho ainda mais rica e satisfatória.

Certa que este meu pedido terá o melhor acolhimento da vossa parte, sem outro assunto, aguardo então o deferimento do meu pedido de horário flexível, jornada contínua e horário específico, de 3 dias consecutivos, de segunda a sexta feira, das 8h às 18h, de forma a que o mesmo entre em vigor nos próximos 30 dias corridos, conforme preceituado no art.º 57º nº 1 do CT.

Pelo acima descrito, relativamente às necessidades do serviço e à minha conjetura familiar em que apenas tenho apoio de 2.ª a 4.ª sugiro que o horário seja gozado nestes 3 dias das 8h às 18h. Por um período de até aos 12 anos do meu descendente mais novo.

Junto declaração da entidade patronal do meu marido que atesta as suas viagens ao estrangeiro em trabalho. (...).”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 17.04.2023, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)

Em referência ao requerimento de V. Ex., recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta Instituição, com o n.º ..., onde solicita alteração de horário de trabalho, somos a notificar V. Ex.ª do Despacho do Conselho de Administração de 2023.04.17, sob a forma integral do respetivo documento.

(...).”

Consta do processo remetido à CITE a seguinte informação interna:

A trabalhadora em referência exerce funções como Enfermeira no Serviço de Urgência Geral do ... ao abrigo de Contrato Individual de Trabalho, a tempo completo, de 35 horas semanais, e solicita que lhe seja concedido um horário em regime de jornada contínua que, simultaneamente, é um horário flexível e um horário específico, por motivos de ordem familiar.

Neste âmbito, o Serviço de Recursos Humanos informa o seguinte:

1. A pretensão da trabalhadora pelo horário flexível fundamenta-se no regime da proteção da parentalidade, previsto no Código do Trabalho (CT), por evocação do facto de ter um dependente menor de 12 anos a seu cargo - nascido em julho de 2020;

2. Nesses termos, a trabalhadora evoca a flexibilização do horário de trabalho como forma de passar a prestar trabalho através de um horário fixo, isentado da prestação de trabalho em regime de turnos;

3. Não obstante da trabalhadora estar, na prática, a solicitar um horário fixo, sucede que, formalmente, está a requerer o regime de horário flexível. E este regime consiste no direito do trabalhador em “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (n.º 2 do art.º 56.º do CT), o que parece significar a flexibilização da hora de entrada e de saída do local de trabalho relativamente ao horário que é estabelecido pelo serviço, independentemente dos dias da semana em que este é prestado, ou se a sua prestação tem lugar em horário diurno ou noturno;

4. Assim, parece que a autorização pelo regime de horário flexível aqui pretendido não tem de significar a dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos, mas tão-só a possibilidade da trabalhadora de atrasar ou adiantar o início e fim do período de trabalho relativamente ao início e termo da jornada de trabalho turno para a qual está escalada, facto que evidencia desde logo a desadequação do presente pedido, uma vez que a trabalhadora exerce funções numa unidade orgânica sensível, que funciona em regime de laboração contínua - o Serviço de Urgência Geral do ... - e que pressupõe a intersubstituição sucessiva do mesmo posto de trabalho por diferentes profissionais - em que findo o horário de trabalho de um trabalhador terá de lhe suceder outro, sem interrupções - pelo que a prática de um horário flexível neste regime de turnos prejudicará necessariamente o funcionamento da unidade orgânica em que a mesma está integrada;

5. A requerente encontra-se afeta ao Serviço de Urgência Geral, do ..., que integra 126 enfermeiros, sendo que, para melhor fundamentar a desadequação do horário flexível no Serviço de Urgência Geral, atente-se ao parecer da Sr. Enf. ..., Enf. a exercer funções de coordenação da unidade orgânica onde a requente exerce funções (cf. Com mensagem de correio eletrónico de 2023.03.30, em anexo);

6. A esse propósito, refira-se que o Serviço de Urgência Geral do ..., para assegurar um serviço de qualidade aos utentes necessita no mínimo, de segunda a domingo, no turno das 08h00 às 15h00 de 20 enfermeiros, no turno das 15h00 às 23h00 de 20 enfermeiros e no turno das 23h00 às 08h00 de 18 enfermeiros;

7. Assim, o quadro de pessoal de Enfermeiros necessário para o ... e previsto em Orçamento para 2023 é de 987 profissionais, estando neste momento vinculados ao ... 852 enfermeiros, cujas disponibilidades estão diminuídas por uma taxa de absentismo de 2021 cifrada em 14,69%, e de 2022 em 15,25%;

8. Também a possibilidade de reafectação de trabalhadores enfermeiros de outros serviços se vê muito condicionada, uma vez que:

a. Dos 852 Enfermeiros que detêm vínculo com o ..., atualmente por motivo de ausência prolongada temos o seguinte número:

- i. 4 - Acidente de Trabalho
- ii. 12 - Doença - Junta Médica
- iii. 28 - Doença
- iv. 14 - Gravidez de Risco
- v. 20 - Licença Parental

b. Em termos totais são 78 profissionais e em termos percentuais são 9,2% de enfermeiros com ausências prolongadas.

c. Atualmente o quadro de enfermeiros do ... contém 345 profissionais com idade superior a 50 anos, estando estes abrangidos legalmente no pedido de isenção de trabalho noturno.

- d. Segundo informação do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho há 21 enfermeiros que por indicação da Medicina do Trabalho não podem trabalhar em horário noturno.
- e. Há 46 enfermeiros com Horário Flexível aprovado pela Administração/CITE, que só executam o Turno da manhã e em dias úteis, o que reduz a margem de permuta entre serviços.
- f. Há 41 enfermeiras a trabalhar só no turno da Manhã por estarem a Amamentar/Aleitar, traduzindo-se numa redução diária de 2 horas de trabalho a cada uma;
9. Pelo exposto, este serviço não consegue comportar a existência de mais um horário fixo, in casu, nos moldes solicitados pela enfermeira ..., tendo em conta os recursos que se encontram afetos ao serviço de Serviço de Urgência Geral e dadas as limitações indicadas e os rácios necessários ao seu normal funcionamento;
10. Até porque de tal resulta a sobrecarga dos outros profissionais que, por não beneficiarem de horários específicos, são sistematicamente escalados para praticar horários comparativamente mais penosos;
11. Inobstante do exposto, e regressando agora aos termos específicos em que a trabalhadora solicita o presente horário, refira-se, ainda, que esta requer a prática de um horário em jornada contínua, pelo qual pretende cumprir uma carga horária de 30 horas semanais - portanto, abaixo das 35 horas semanais a que corresponde o tempo completo de um profissional da carreira de enfermagem - concentrados entre segunda e quarta-feira, entre as 8h e as 18h;
12. Para o efeito, a trabalhadora evoca o art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada pela Lei n.º 34/2014, de 30 de março, e a cláusula 19.º do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) publicado em Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º ..., de ..., páginas 1915 a 1930;
13. Saliente-se, desde já, que a LTFP tem como âmbito de aplicação “o vínculo de trabalho em funções públicas”, e exclui as “Entidades públicas empresariais” - cf. com o n.2 1 do art.2 1.2 e com a alínea b) do n.2 1 do art.2 2.9 da LTFP - não se aplicando no caso dos trabalhadores sujeitos ao Código do Trabalho, conforme decorre do n.º 1 do art.º 15. Do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto;
14. Ora, dado que a trabalhadora tem um vínculo estabelecido ao abrigo do Código do Trabalho, que é um que é um vínculo de natureza privada, e exerce funções ao abrigo do “regime legal da carreira aplicável aos enfermeiros nas entidades públicas empresariais (...) integradas no Serviço Nacional de Saúde”, que se aplica aos “enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho” - cf. com o art.º 1.º e com o n.º 1 do art.º 2.º Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual - o pedido em apreço está, portanto, fora do âmbito de aplicação da LTFP, pelo que não é possível aplicar a norma em referência ao presente pedido, pelo que desta perspetiva, carece de norma habilitante;
15. Também a ACT publicado no BTE n., de ..., páginas 1915 a 1930, tem um âmbito de aplicação circunscrito aos trabalhadores que exerçam funções referentes às carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional (cláusula 3.º Do ACT em referência), pelo que, também dessa perspetiva, a jornada contínua encontra-se carecida de norma legal ou convencional que a habilite;
16. Ademais, a jornada contínua não está prevista na legislação aplicável à trabalhadora - o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, e o Código do Trabalho — nem no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos enfermeiros das entidades públicas empresariais do ...;
17. E ainda que, não sendo o caso, a jornada contínua prevista no art.º 114.º da LTFP se aplicasse à presente situação, refira-se, sem embargo, que tal não seria compatível com os termos em que a Lei o estabelece para

esse efeito. Ora, se a requerente pretende prestar trabalho em horário concentrado em 3 dias da semana, e se a redução de horário, na hipótese de se aplicar a norma em referência (reitera-se não ser o caso), não poderia significar “uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora”, tal significaria, no máximo, uma redução de horário de 3 horas por semana - tantas quantos os dias em que haveria prestação de trabalho - porquanto uma redução de horário superior àquela que a Lei pode, eventualmente, permitir, nos casos em que a mesma é aplicável;

18. Conclui-se, portanto, que, relativamente à jornada contínua ora solicitada e, por maioria de razão, à redução do horário de trabalho em cinco horas por semana (das 35 para as 30 horas semanais), não existe norma que habilite ou legitime tal pretensão, pelo que a concessão do horário, nos precisos termos em que este foi solicitado (na prática, trata-se de um horário a tempo parcial), é uma impossibilidade por estar carecida do necessário fundamento;

19. De igual modo, fundamentando-se o presente pedido no regime de da proteção da parentalidade previsto no Código do Trabalho, nomeadamente no regime de horário flexível (arts. 56.º e 57.º), constata-se que, de acordo com o n.º 4 do citado art.º 56.º, o trabalhador pode fazer até 6h consecutivas de trabalho, e até dez horas de trabalho em cada dia, porém não pode prestar mais de 5h de trabalho consecutivo sem que tenha um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, ou seis horas de trabalho consecutivo caso o horário seja superior a 10 horas (cf. com art.2 213.º do Código do Trabalho);

20. Face ao que antecede, constata-se que não existe norma habilitante, legal ou estabelecida em sede de IRCT, que sustente a prestação de 10 horas de trabalho seguidas, com tão somente um intervalo de descanso de 30 minutos, pelo que se entende que o presente pedido não respeita os limites que a Lei impõe.

Atendendo ao exposto, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos vem respeitosamente sugerir o indeferimento da presente pretensão, desde logo porque o horário proposto não é compatível com o funcionamento do Serviço de Urgência geral, não respeita os limites estabelecidos nos termos do art.º 213.º do Código do Trabalho (ver n.º 19 da presente informação), evoca legislação e ACT que não podem ser aplicados ao caso concreto (ver n.º 12 a 16 da presente informação) e, finalmente, contempla uma redução de horário de trabalho de 5 horas semanais que não tem enquadramento nem norma que a habilite nos atuais termos (ver n.2 18 da presente informação).
(...)”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

Assunto: Resposta ao despacho de indeferimento, datado de 17 de abril, ao meu pedido de horário flexível datado de 27 de março de 2023

Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do ...:

Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de enfermeira, a prestar serviço na Urgência, atento o vosso despacho, que mereceu toda a minha atenção, venho por este meio, na faculdade que a lei me permite, apresentar apreciação sobre o mesmo conforme o art.º 57º n.º 4 do Código do Trabalho (ora em diante CT):

Apenas umas breves anotações preliminares:

Em todo o vosso despacho, e números apresentados, acerca do quadro dos enfermeiros, não tenho como o contrapor, ou reiterar, porque não me cabe a mim essa gestão, nem tão pouco foi por vossa excelência anexado parecer que o menciona;

Atento ainda que tão depressa se referem aos enfermeiros como um todo para logo de seguida justificarem esse todo como não poder, neste serviço em específico, comportar mais um horário específico;

De referir, também, que sugeri, e disponibilizei-me, para trocar de serviço, para serviços onde, precisamente, o horário que peço existe, tendo-me lembrado, entretanto, de outros serviços com horário compatível, como a cirurgia do ambulatório e o hospital de dia;

Eu faço o meu pedido com base na minha experiência e realidade do dia a dia no serviço, e vendo, in loco, os outros serviços;

No despacho menciona um valor de absentismo dos enfermeiros, a maioria por tempo indeterminado, ou lato no tempo. Atendendo esta realidade, e havendo a possibilidade de contratação de enfermeiros, não entendo porque a mesma não é feita;

É ainda dito no despacho que, afinal, até poderia ser comportável, mas “tal resulta a sobrecarga dos outros profissionais que, por não beneficiarem de horários específicos, são sistematicamente escalados para praticar horários comparativamente mais penosos”;

Ora que é necessário recordar que todos, como cidadãos portugueses, merecemos condições dignas de trabalho e, se, admitem que os horários são penosos, juntando ao absentismo por acidente de trabalho, doença – junta médica, doença e gravidez de risco, acrescidos os indicados pelo gabinete de medicina do trabalho que não devem praticar determinados horários, seria importante os recursos humanos avaliarem as condições de trabalho que estão a disponibilizar a todos os trabalhadores;

Mas, não é só este reparo que este ponto merece, a utilização aqui de palavras como “sobrecarga” e “comparativamente” faz esquecer toda uma equidade e solidariedade, instituídas constitucionalmente, que visam proteger os bens jurídicos “família”, “infância” e “parentalidade”;

Está aqui patente uma enorme desadequação do que é a realidade dos profissionais com responsabilidades familiares, e, talvez por isso, seja necessário, não só uma atualização acerca da legislação, e seus princípios, mas também do dia a dia destas famílias.

Apenas a título de exemplo, quando faço noite, chego a casa e não posso escolher dormir, como os meus colegas que não têm responsabilidades familiares, tenho de tratar da minha filha, tenho de tratar de uma casa que a irá receber depois de regressar da escola, e tenho de a alimentar com refeições nutritivas, para as quais tive de ir às compras. Terei de a levar a passear, brincar e ler um livro, quiçá poderá ficar doente e... já é hora de regressar ao trabalho.

Para finalizar estas pequenas notas, é com enorme tristeza que recebo este despacho, precedido de algumas pressões, totalmente sem sentido, que não vêm refletidas no mesmo, como alegando a falta de entrega de documentos e conseqüente suspensão do prazo ou não entendimento da lei mencionada.

Em quase treze anos ao serviço deste hospital, sempre procurei exceder-me nas minhas obrigações, realizando turnos “extra” e participando em grupos de trabalho quando pedidos pelo serviço.

Neste momento, a minha situação familiar e profissional representam uma carga excessiva para mim, carga essa que seria, sem dúvida, aliviada pela obtenção de um horário mais flexível.

Causa-me bastante desconforto que uma entidade à qual já tanto dei, me negue simplesmente o pedido que efetuei, não demonstrando qualquer interesse no bem-estar da minha família e consequentemente no meu bem-estar e de todo o serviço.

Assim,

Relativamente aos pontos práticos da nossa função, e de organização do hospital, não foi por vossas excelências nem apreciado nem referido:

A minha disponibilidade para mudar de serviço, por exemplo para o bloco operatório, técnicas de gastro, onde seria possível praticar o horário pedido.

Não é de todo minha intenção prejudicar o serviço ou os colegas. É por vós alegado que o meu horário traria sobrecarga e alteração de horários noutros colegas, que apenas quero prolongar ou terminar o turno mais cedo, e não um horário específico, até porque o mesmo seria incomportável pelo serviço, no entanto, no serviço há 3 enfermeiras em funções de gestão de camas que praticam o horário 9h-18h. Parece então que, afinal, há a possibilidade de horários distintos dentro do próprio serviço de urgência sem necessidade de sobrecarregar, ou alterar horários de colegas, como vossas excelências querem fazer crer. Há, ainda, uma enfermeira que tem horário flexível de 2.^a a 6.^a e que ora faz o horário das 9h-16h ora das 8h-15h consoante as suas necessidades. Dos horários flexíveis por vós contabilizados, e olhando o panorama real, parece-me que há necessidade de rever os enfermeiros com horário fixo (manhãs) ao abrigo da lei da parentalidade, pois tenho conhecimento de alguns cujos filhos já perfizeram os 12 anos. (Ponto 4, 6 a 9) Apesar de já ter referido nas anotações preliminares, não posso nesta sede deixar de frisar que, especialmente, em relação aos pontos 7 e 8 creio não ser da minha responsabilidade a gestão de recursos humanos da minha entidade patronal. É sobejamente conhecida, e pública, a falta de efetivos e, em especial, e incompreensível, a relutância por parte do hospital em reforçar as equipas (dado o absentismo ser, como de análise do despacho por vossas excelências enviado, de longa duração e sem custos para a instituição), sendo que considero injusta e injustificada a menção no ponto 10 (em que referem que a obtenção do meu direito a um horário justo, seria uma sobrecarga para os meus colegas), uma vez que cabe à instituição essa responsabilidade. Simplesmente quero ter direito a um horário mais justo e compatível com a minha vida familiar. Vossas excelências colocam em nós, famílias, que estão, apenas e somente, a querer utilizar um direito para o fim que foi criado, conseguirem algum equilíbrio familiar e laboral, o ónus que é apenas e somente vosso de horários penosos” – vossa expressão - que o são, connosco ou não, a exercer tais direitos, porque eles existem, per si. Assim, e sendo por vós reconhecidos, os problemas, e as disfuncionalidades, que estes estes horários provocam nos colaboradores, reitero o meu pensamento que, talvez, esteja na altura de rever os horários e as condições de trabalho.

Relativamente às questões legais, a CITE melhor juízo fará, ainda assim cumpre-me fazer as seguintes notas: Vossas excelências pugnam por uma não aplicação do Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de ..., páginas 1915 a 1930, é de lembrar que a carreira de enfermagem é equiparada à carreira de técnico superior e que em vários documentos legais existe esta chamada de atenção, até mesmo em reuniões conjuntas da ordem dos enfermeiros e governo, de forma a que o haver, agora, uma carreira especial de progressão de carreira de enfermagem os profissionais não sejam prejudicados, em especial, com a não aplicação a eles mesmos destes acordos.

Pugnám também, vossas excelências, pela não aplicação da Lei Geral das Funções Públicas esquecendo-se vossas excelências que os nossos contratos foram equiparados aos contratos dos nossos colegas, realizados ao abrigo da lei aqui mencionada, e, por isso mesmo integrados na função pública com todos os direitos, começando na aplicação da lei laboral, passando pelo tempo de trabalho e, não se esgotando mas não de somenos importância, a inserção na ...

Ainda assim, admitindo que ambos os diplomas não seriam aplicáveis, o cerne da questão é o horário flexível do art.º 56º e 57º do código do trabalho.

Conjugados estes artigos com os art.ºs 127º nº 3 e 212º nº 2 b) daquele diploma, e ainda, os 68º e 69º da Constituição da República Portuguesa, e atendendo, ainda, ao primado da liberdade do Ser Humano, porque vivemos numa democracia, o direito existe não como limitador dessa liberdade, mas sim regulador. Quando existe uma relação desequilibrada entre as partes, ou quando há bens que juridicamente necessitem de proteção, sejam coletivos, sejam individuais. Liberdade e regulação que às formas contratuais se aplicam, incluindo as laborais, diz o nosso código do trabalho no art.º 3º do mesmo que, caso haja normas coletivas acordadas mais favoráveis aos trabalhadores em matéria de proteção da parentalidade (entre outras que merecem, à semelhança com a parentalidade, proteção constitucional, como sendo o trabalho de menores) as mesmas se sobrepõe ao estipulado na lei. E, como em direito existe o princípio de que quem pode o mais pode o menos, ou seja, neste caso, se podem ser acordadas coletivamente normas mais favoráveis aos trabalhadores, também se podem acordar de forma individual estas normas. E, neste caso concreto, nada se está a inventar, inclusivamente esta organização laboral já existe e é já aplicável a grupos de trabalhadores, que trabalham comigo na mesma função. Portanto, não será isso discriminatório?

Não foi para colocar um fim a essa discriminação que fomos equiparados aos contratados ao abrigo da Lei Geral das Funções Públicas? Não faz sentido que se nos apliquem todas as regras menos as que mais nos protegem a nível da parentalidade.

Para finalizar, apesar de a Lei Geral das Funções Públicas dizer ‘redução de até uma hora’, e a mesma ter sido referida por vossas excelências, nunca vossas excelências versaram sobre a impossibilidade de essa redução horária prejudicar o serviço, até porque, na realidade, essa redução horária traduz-se no mesmo tempo de trabalho, dado que as pausas de 30 minutos que teria direito tanto no período da manhã como da tarde, as deixar de ter, transformando então essa hora em hora laboral.

Por tudo isto e, em especial, por do vosso despacho não se provar “exigência imperiosa” nem tão pouco a “impossibilidade de (me) substituir” – parêntesis fora da menção - art.º 57º nº 2 do Código do Trabalho, não me parece então haver fundamentos para a recusa do horário flexível requerido por mim, reiterando a total disponibilidade para trocar de serviço.

(...)”

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.26. 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 a trabalhadora indica que lhe seja elaborado um horário compreendido em 3 dias seguidos, de forma a realizar 10h de trabalho – das 8h às 18h00, com um intervalo de 30 minutos para almoçar, de 2.ª feira a 4.ª feira, a fim de prestar assistência à sua filha de dois anos de idade. Solicita ainda que o horário perdure até a menor atingir 12 anos de idade.

2.28. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que trabalhadora incorre em confusão porquanto pretende fazer a conjugação do regime de jornada contínua prevista na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aplicável dos trabalhadores com contrato em funções com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho.

2.29. Na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com o regime de horário previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto, no primeiro existe uma redução de tempo de trabalho e considera, por outro lado, o tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.

2.30. Embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com o regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código, não competindo à Comissão pronunciar-se de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, uma vez que, de acordo com o princípio da legalidade da competência previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CPA, A competência é definida por lei ou por regulamento e é irrenunciável e inalienável, sem prejuízo do disposto quanto à delegação de poderes e à substituição.

2.31. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora no que respeita ao horário flexível, afere-se que face ao pedido formulado e ao contrato de trabalho ao qual está vinculada, de 35/h semanais, a amplitude horária apresentada (10/h em 3 dias da semana) não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada.

2.32. O pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 35 horas para 30h00, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculado.

2.33. Por outro lado, afere-se do mesmo que a trabalhadora, não obstante o extenso pedido e a extensa apreciação à intenção de recusa, não declarou expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor, tal como dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Face ao acima exposto, verifica-se que o pedido formulado pela trabalhadora requerente não cumpre os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.35. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.36. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal e declarar expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 12 anos.

2.37. Saliente-se ainda 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 favorável 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)