

**PARECER N.º 761/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/3487/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **21 de julho de 2023**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **26 de junho de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para **prestar trabalho em regime de horário flexível**, com os fundamentos assim formulados:

“(…) 1. A requerente tem um CIT de 35h semanais e exerce funções no serviço de Pediatria e Neonatologia desde Maio de 2017, em regime de horário rotativo de turnos: MI (8 às 14H30), TI (14 às 20h30), N1 (20 às 8:30). Atualmente encontra-se a usufruir de horário de amamentação ao abrigo do artigo 47º do Código do Trabalho.

2. A requerente é mãe de duas crianças menores (8 meses e 3 anos) com quem vive em comunhão de mesa e habitação (cf. Declaração em anexo).

3. A requerente reside a 35Km do local de trabalho e desloca-se, habitualmente, de carro, sendo que demora, em média, 30 minutos na viagem.

4. O marido da requerente exerce atividade profissional como Enfermeiro, em regime de turnos rotativos, cumprindo um horário de 35h semanais (cf. Declaração em anexo).

5. O seu filho de 3 anos frequenta o Jardim de Infância, que funciona em dias úteis, das 7:30 às 19:30.

6. A sua filha de 8 meses encontra-se inteiramente aos cuidados dos progenitores, sendo que a Requerente e o marido desfasam completamente os seus horários para que um deles possa sempre ficar a cuidar da menor, dado que esta depende totalmente dos mesmos. Pontualmente, quando existe alguma sobreposição de turnos consecutivos (ex: um sai às 8h e o outro entra às 8h), a menor fica ao encargo da avó paterna por períodos de 1h30 no máximo. Sendo esta situação um recurso de última instância.

7. Ao fim de semana ambos os menores ficam a cargo dos progenitores, que mantêm o mesmo esquema de desfasamento de horário, o que leva a que sejam muito raros os momentos a quatro, dada a sobrecarga de turnos de ambos os progenitores ao fim de

semana. De igual modo, o fim de semana é a altura em que existe um tempo privilegiado de contacto do filho mais velho com os pais e irmã. É, portanto, um período mais sensível, dada a quase inexistente retaguarda familiar e sendo que os menores não poderão ficar entregues à sua sorte.

É, assim, de fundamental importância para a minha estabilidade familiar a atribuição de um horário mais ajustado às nossas reais necessidades, com alguma previsibilidade e com a flexibilidade necessária para que se diminuam os constrangimentos inerentes ao facto de termos que aguardar todos os meses pelo lançamento do horário de trabalho, sem qualquer previsibilidade do mesmo sendo que como já referi temos depois que realizar trocas de horário que nos permitam o desfasamento total dos mesmos (que, não raras vezes se sobrepõem em muitos dias), o que também nem sempre é fácil e/ou possível de executar. Tais factos acabam por comprometer o meu desempenho profissional e acarretam consequências negativas no desempenho das minhas funções parentais.

Face ao exposto entende a Requerente que o turno da Noite (N1 — das 20 às 8h30) é o que lhe permite:

- Um melhor acompanhamento dos filhos menores (dado que a maior parte do tempo que se encontra a trabalhar eles estão a dormir e, portanto, não se subtraem horas de qualidade com os menores);
- Realizar mais horas em apenas uma ida ao local de trabalho, reduzindo despesas de deslocação e perda de tempo de qualidade em família;
- Agilizar mais facilmente trocas de horário em função do horário do outro progenitor (o que acontece muitas vezes num mês), para se desfasarem totalmente os horários.

Não obstante, a Requerente é sensível à necessidade de um contacto de proximidade com a Enfermeira Gestora para fazer face aos critérios de cumprimento dos objetivos do modelo de avaliação atualmente em vigor para os Enfermeiros, pelo que se dispõe, também, a realizar um número mínimo de Manhãs (M1 — das 8 às 14h30) para que se cumpra este requisito.

Em virtude do exposto, a Requerente solicita a V. Exa autorização para trabalhar em regime de horário flexível com os seguintes requisitos e nos termos que se seguem, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código de trabalho:

1. Manhãs (M1 — das 8 às 14h30), até um máximo de 2 por mês, a realizar em dias úteis.
2. Noites (N1 — das 20 às 8h30), divididas em: até 9 noites nos períodos de segunda a quinta-feira e até 4 noites nos períodos de sexta-feira a domingo (incluindo feriados e vésperas de feriados), por mês.
3. Uma vez por mês gozar a folga semanal ao sábado e domingo consecutivamente.
4. Em épocas festivas, em que o convívio familiar é privilegiado e imprescindível para o salutar desenvolvimento emocional e moral dos menores e em que, em todos os estabelecimentos de ensino existem condicionalismos de horário, ver reduzida ao máximo a sua carga horária, realizando:
  - 4.1 No máximo uma Noite no fim de semana Pascal (Sexta-feira Santa ou Sábado de Aleluia ou Domingo de Páscoa).
  - 4.2 Em Dezembro, uma vez que ocorrem duas épocas festivas muito próximas, realizar apenas uma Noite numa das épocas (24 de Dezembro ou 25 de Dezembro ou 31 de Dezembro ou 1 de Janeiro); ou, em alternativa, realizar Manhã de 24 e de 31 de Dezembro, caso estas ocorram em dias úteis. Para tal solicito que a rotação anual entre estes turnos siga a que vigora atualmente no serviço (em cada ano atribui-se a cada colaborador o turno que realizou há mais tempo).
5. Encontra-se a trabalhadora disponível para cumprir os turnos de M21 e N7, nos mesmos moldes distributivos acima referidos, enquanto durar o período de amamentação em curso. Isto porque, no serviço da Requerente, por acordo mútuo, as trabalhadoras lactantes não vêem aplicada a lei geral de dispensa para amamentação, mas antes entram à mesma hora e saem meia hora mais cedo relativamente aos turnos habituais, sendo que informaticamente

lhes são contabilizadas uma hora antes e uma hora após o turno para corresponder ao período de dispensa para amamentação legalmente previsto; ou seja, na prática, a requerente, atualmente trabalhadora lactante, aceitou realizar os turnos M21 (7h às 15h — presencialmente das 8h às 14h) e N7 (19h às 9h — presencialmente das 20h às 8h), pois o serviço não comporta que se aplique a lei geral de dispensa; situação que pretende manter, aceitando a substituição do turno M1 por M21 e de N1 por N7 durante o tempo que se mantiver a amamentar e a usufruir da respetiva dispensa para o efeito.

Pelo acima exposto, pretende a Requerente o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que a sua filha mais nova complete os doze (12) anos de idade conforme o n.º do artigo 56. do Código do Trabalho, salvo alteração na dinâmica familiar que motive revogação do mesmo; e que lhe seja fixado o horário de trabalho de acordo com os requisitos supracitados, sendo que os mesmos permitem uma janela horária ampla para a elaboração de um horário de 35h semanais.

(...)

Pretende a Requerente que este regime de flexibilidade de horário, que lhe permitirá prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores tenha início a 01/08/2023. Tal flexibilidade de horário é imprescindível para que os seus filhos possam beneficiar do acompanhamento de pelo menos um dos progenitores, factor essencial para projetar num ambiente saudável o seu desenvolvimento social, intelectual e moral. Estou convicta que a atribuição do horário flexível nos termos supracitados não afecta o regular funcionamento do serviço.”

**1.3.** A trabalhadora juntou ao seu pedido uma declaração comprovativa da morada de residência e composição do agregado familiar, e uma declaração comprovativa da alegada situação profissional do marido e pai das crianças.

**1.4.** A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **14 de julho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

1. O ... preocupa-se pela conciliação da vida pessoal dos seus trabalhadores com a sua vida profissional — princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59º da Constituição da República Portuguesa.

2. V. Exa. desempenha, desde 01-01-2014, as funções inerentes à carreira profissional de enfermagem;

3. O regime de horário de trabalho acordado foi trabalho por turnos rotativos, que livremente aceitou, e que no Serviço de Pediatria, são — Manhã: 8 -14:30 horas; Tarde: 14-20.30 horas; e Noite: 20-08.30 horas, de segunda-feira a domingo, com o respetivo descanso semanal;

4. Contudo, uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em uma das seguintes situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 57º do Código do Trabalho.

Neste sentido, vem o ... alegar e demonstrar, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento que obstem à aprovação do horário proposto, bem como à impossibilidade de a substituir.

**Das exigências imperiosas do funcionamento do Serviço**

- i. V. Exa. exerce funções inerentes à categoria de enfermeira especialista em Saúde Infantil e Pediátrica no Serviço de Pediatria do ... (...);
- ii. O ... presta cuidados de saúde em regime de laboração contínua 24 horas por dia, 365 dias por ano;
- iii. Atendendo ao período de funcionamento do ..., o tempo de trabalho dos profissionais enfermeiros no Serviço de Pediatria é organizado em regime de trabalho por turnos definidos no interesse do serviço, em condições de igualdade entre os trabalhadores, compreendendo os horários: manhã (8-14:30 horas), tarde (14-20.30 horas) e noite (20-08.30 horas);
- iv. V. Exa tem um período normal de trabalho de 35 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a domingo, da seguinte forma:
  - Manhã: 8-14:30 horas,
  - Tarde: 14-20.30 horas,
  - Noite: 20-08.30 horas,
  - Descanso semanal rotativo;
- v. No identificado Serviço de Pediatria trabalham 23 enfermeiros que asseguraram o normal funcionamento do serviço em presença física, nos turnos indicados, de pelo menos três profissionais no turno da manhã, três no turno da tarde e três no turno da noite;
- vi. No Serviço onde exerce funções encontra-se já 1 profissional com horário flexível de segunda a sexta-feira das 9 às 12.30 e das 14 horas às 17.30 horas, 1 enfermeira com horário compatível com as necessidades especiais do filho, 3 profissionais a usufruir de horário de amamentação e 1 profissional ausente por doença prolongada. De entre os 23 enfermeiros do Serviço de Pediatria, 6 têm filhos menores de 12 anos e, atualmente, a própria se encontra em regime de redução de horário para aleitação;
- vii. O ... procura sempre atender às preferências de horário apresentadas em cada mês por V. Exa., não sendo sempre possível satisfazer o pedido nos termos do requerimento anexo;
- viii. E tanto assim é, que embora tenha regressado ao serviço em 17 de abril de 2023, após o gozo da licença de parentalidade a que se seguiram férias, sempre conseguiu exercer as suas funções profissionais nos horários negociados;
- ix. No presente mês de julho, por exemplo, se fosse aceite o horário flexível proposto, na prerrogativa de praticar até um máximo de dois turnos da manhã (8/14.30 horas), a realizar em dias úteis, teria ficado a descoberto o turno da manhã dos dias 23 de julho (domingo) e do dia 29 de julho (sábado), porquanto também é necessário garantir que o direito a férias e o direito ao gozo de descanso semanal obrigatório dos demais colegas do Serviço não sejam prejudicados;
- x. Ora, ao não lhe atribuir os turnos da manhã referidos, e não tendo quem os assegurasse, ficaria comprometido o rácio de pelo menos 3 enfermeiros por turno, e em crise a capacidade do ... em dar resposta à necessidade de prestação de cuidados de saúde a um público tão sensível e particular como são as crianças;
- xi. Acresce que, basta que um dos outros trabalhadores se ausente, por qualquer motivo, para que haja efetiva rutura assistencial com o encerramento do internamento;
- xii. No que respeita à pretensão de até 9 noites nos períodos de segunda a quinta-feira e até 4 noites de sexta-feira a domingo, embora seja, como é do seu conhecimento, atendida quando possível, para quem gere, é impossível ignorar a distribuição do horário em condições de igualdade entre os demais trabalhadores, seus colegas, e também esses, 6, com responsabilidades familiares;
- xiii. Para além disso, sobrecarregar V. Exa com turnos noturnos, ainda que a seu pedido, para além de não nos parecer razoável, é ilegal. Esta tipologia de trabalho está associada, a longo prazo, a problemas crónicos de saúde;
- xiv. A sua mobilização para outro serviço foi naturalmente ponderada, sucede que, e como bem saberá, é detentora da categoria de enfermeira especialista em Saúde Infantil Pediátrica, pelo que o único serviço deste ... para o qual poderá ocorrer a mobilização, atenta a

especificidade funcional da categoria e especialidade detidas, é o Serviço de Urgência Pediátrica. Também neste serviço, viríamos a encontrar os constrangimentos expostos em assegurar todas as suas solicitações de horário. Para além de o tempo de trabalho ser igualmente organizado em regime de trabalho pelos turnos da manhã (8-14.15 horas), tarde (14-20.15 horas) e noite (20-08.15 horas) de segunda a domingo, com os respetivos dias de descanso, tem a agravante de ser um serviço mais reduzido, e, portanto, mais difícil de conciliar todas as preferências de horário. No Serviço de Urgência Pediátrica trabalham 11 enfermeiros, em regime de 35 horas semanais, 5 dos quais também têm responsabilidades familiares e 3 com idade superior a 50 anos, suscetíveis de ser dispensados do trabalho por turnos à luz do n.º 9 do art.º56. do DL n.º 437/91, de 9/11.

**Quanto à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**

- i. O ..., pela ..., estabeleceu, na Circular n. ...., o rácio de profissionais por turno, para que as dotações sejam consideradas seguras; a ... regulamenta também essa dotação, mas para rácios superiores ao do ..., conseguindo o ..., com os escassos recursos humanos de que dispõe, apenas cumprir a dotação pugnada pelo ..., pelo que já tem as dotações no mínimo;
  - ii. a contratação de trabalhadores por serviços e estabelecimentos de saúde do ..., só é admissível, nos termos das Leis do ..., para a substituição de trabalhadores ausentes temporariamente ou que tenha saído definitivamente por aposentação, reforma ou denúncia de contrato de trabalho, não estando prevista na Lei, com efeito, a autorização da contratação de profissionais para a substituição de outros a usufruir de horário flexível por ter filho menor de 12 anos.
  - iii. O não cumprimento dos requisitos mínimos de funcionamento tem como consequências: (1) a sobrecarga dos demais profissionais, que também têm direito a uma distribuição equitativa das tarefas e horários de modo a que também eles fruam das condições de compatibilização da vida profissional e familiar, (2) a falta de cumprimento das mais elementares normas de segurança na prestação dos cuidados de saúde aos doentes/utentes, (3) para além de afetar a reputação e o bom nome do ...;
- Em face do acima exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário flexível e acolher a sua pretensão, significando uma recusa do seu pedido. (...)"

**1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa por comunicação eletrónica do dia 17 de julho de 2023, nos termos que transcrevemos:**

"(...) Recebi, via e-mail institucional, o vosso ofício, a 14/07/2023, dando conta da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.2 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre o meu pedido, enviado a 26/06/2023. o qual mereceu a minha melhor atenção, pelo que sobre o mesmo venho apresentar a minha apreciação, conforme contemplado no n.º 4 do referido artigo; e porque da V. intenção me vejo obrigada a discordar.

Reitero a minha necessidade que me seja atribuído um horário de trabalho em regime flexível, nos termos dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.2 7/2009, de 12 de Fevereiro; com base nos fundamentos já contidos no pedido inicial, que sumariamente se sintetizam:

- A trabalhadora tem dois filhos menores com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- O marido da trabalhadora exerce funções em horário de turnos rotativos, com carga horária de 35h semanais;
- A trabalhadora tem escassa rede de apoio familiar.

Igualmente reitero os períodos em que solicito que V.Exas fixem o meu horário de trabalho, sendo que os mesmos englobam uma janela temporal ampla para que V.Exas não observem constrangimentos ao fixá-lo:

- Até 9 noites (NI — 20h às 8h30; ou N7 — 19h às 09h, presencialmente 20h às 8h, enquanto durar a amamentação), nos períodos de segunda a quinta-feira, por mês.

- Até 4 noites (NI — 20h às 8h30; ou N7 — 19h às 09h, presencialmente 20h às 8h, enquanto durar a amamentação), nos períodos de sexta-feira a domingo, incluindo feriados e vésperas de feriados, por mês.

- Até 2 manhãs (MI — 8h às 14h30; ou M21 — 7h às 15h, presencialmente 8h às 14h, enquanto durar a amamentação), a realizar em dias úteis, por mês.

De igual forma sublinho as necessidades de, durante o período em que vigore o referido horário (tendo solicitado que tal ocorresse até a minha filha mais nova completar os 12 anos de idade, salvo mudança importante na minha vida familiar que me leve a solicitar alteração do mesmo):

- gozar de duas folgas consecutivas, isto é, no mesmo fim de semana (sábado e domingo), uma vez por mês;
- em Dezembro, nos períodos festivos, pelos constrangimentos dos estabelecimentos de ensino e pela privilegiada forma de convívio familiar que se proporciona, realizar apenas uma noite (24 ou 25 ou 31 de Dezembro ou 1 de Janeiro); ou, em alternativa, as manhãs de 24 e 31 de Dezembro, se estas ocorrerem em dias úteis; de forma rotativa e segundo a atual distribuição aplicável no serviço (atribuição a cada colaborador do turno realizado há mais tempo);
- em período Pascal realizar apenas uma noite (sexta-feira Santa ou sábado de Aleluia ou domingo de Páscoa);
- ser dispensada de trabalho suplementar e em regime de banco de horas;

Sendo as referidas necessidades supra, conforme disposto no pedido inicial, parte integrante do pedido de horário flexível. Por fim, e cumprindo os dispostos legais, solicitei que o referido horário tivesse início a 01/08/2023.

Da leitura do vosso documento começo por dizer que, conforme se pode ler no meu pedido enviado a 26/06/2023, e no cumprimento de todos os princípios legais que um pedido de horário flexível deve conter, tudo o que está explanado no referido documento é necessário para o enquadramento e/ou fixação do mesmo, pelo que não pedi nenhuma “outra coisa” além de um horário flexível.

Face às alegações e demonstrações, no vosso entender, objectivas e concretas, da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam à aprovação do horário proposto, bem como à impossibilidade de me substituir, sou obrigada a discordar, por considerar que tais exigências não ficam demonstradas, pelo que venho a contrapor o seguinte:

1. Relativamente ao ponto “vi”, onde se lê “No Serviço onde exerce funções encontra-se já 1 profissional com horário flexível de segunda a sexta-feira das 9 às 12.30 e das 14 horas às 17.30 horas, 1 enfermeira com horário compatível com as necessidades especiais do filho, 3 profissionais a usufruir de horário de amamentação e 1 profissional ausente por doença prolongada. De entre os 23 enfermeiros do Serviço de Pediatria, 6 têm filhos menores de 12 anos e, atualmente, a própria se encontra em regime de redução de horário para aleitação;”

1.1 De facto, precisamente por existir já 1 profissional com horário flexível de segunda a sexta-feira das 9 às 12.30 e das 14 horas às 17.30 horas, a vossa intenção de recusa ao meu pedido configura-se como prática discriminatória, sendo que a lei é clara ao conferir aos trabalhadores em idênticas circunstâncias, os mesmos direitos; premissa que deveria ser respeitada por V.Exas.

1.2 No que concerne a “1 enfermeira com horário compatível com as necessidades especiais do filho”, pelo que foi dado a conhecer à equipa, esta trabalhadora viu, também ela, aprovado, o seu pedido de horário flexível, pelo que reitero o referido no ponto anterior.

1.3 As horas de dispensa para amamentação estão previstas legalmente e são um direito inegável a qualquer trabalhadora que cumpra os requisitos legais, conforme consagrado no

Código de Trabalho, nos seus artigos 47º e 48º, pelo que ninguém pode ser prejudicado ou discriminado, de qualquer forma, por usufruir do mesmo; e que, em nada interferem com o pedido em questão.

1.4 O facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores não justifica a vossa intenção de recusa, dado que os mesmos não requereram, até ao momento, horários flexíveis, nos mesmos termos que vim a 26/06/2023 requerer e que nesta apreciação reiterarei.

1.5 (...)

2. Relativamente aos pontos “vii. O ... procura sempre atender às preferências de horário apresentadas em cada mês por V. Exa., não sendo sempre possível satisfazer o pedido nos termos do requerimento anexo”;

e

“viii. E tanto assim é, que embora tenha regressado ao serviço em 17 de abril de 2023, após o gozo da licença de parentalidade a que se seguiram férias, sempre conseguiu exercer as suas funções profissionais nos horários negociados”;

2.1 De facto, antes do meu regresso ao trabalho (em Janeiro de 2023) foi comunicada a minha intenção de realizar este tipo de horário à minha Chefia direta, tendo sido assumido, por acordo verbal, o compromisso da mesma com estas “preferências”, pois só o cumprimento das mesmas me permite, efetivamente, a conciliação da minha vida profissional e familiar. Tal é verdade que se pode comprovar pelos horários planeados dos meses de Abril, Maio e Junho (Anexos A, B e C, respetivamente), sendo que, de facto, desde o meu regresso, e até Junho, V.Exas cumpriram os termos, por os mesmos terem sido acordados verbalmente, que venho, no meu pedido de 26/06/23, requerer formalmente. Portanto, foi precisamente o cumprimento do referido que me permitiu exercer as minhas funções profissionais em harmonia com as minhas responsabilidades familiares, até essa data.

2.2 Por outro lado, os referidos horários (Abril a Junho de 2023) constituem, igualmente, prova de que é perfeitamente possível atribuir-me o horário que estou a requerer, sem prejuízo de nenhum elemento da equipa e sem que nenhum turno fique a descoberto, tendo sido sempre possível substituir-me nos turnos incompatíveis com as minhas responsabilidades familiares; dado que nenhum turno ficou a descoberto nos referidos meses em que o horário requerido no meu pedido, agora formal, me foi atribuído.

Em boa verdade, no mês de Junho fui escalada para um turno de manhã (M21) em dia feriado (feriado municipal). No entanto, residindo eu noutra município e estando a escola do meu filho mais velho inserida também noutra município onde o mesmo não se celebra, tal atribuição em nada afetou a minha vida familiar pois, para mim, esse dia era um útil como qualquer outro pelo que, na altura, e tomando, mais uma vez, como certa, a vossa palavra e manifestação de boa fé, não entendi tal atribuição como um incumprimento do acordo, mas antes como uma oportunidade de realizar um turno impopular que em nada me afetaria e que poderia beneficiar outros colegas que do mesmo quisessem gozar; pelo que cumpri o mesmo sem qualquer problema ou discordância.

2.3 Sem prejuízo do anterior disposto, de facto, no mês de Julho, sem qualquer aviso prévio ou motivo válido, decidiram romper o acordo, faltando com a V. palavra, o que me levou a formalizar este pedido que aqui venho, mui respeitosamente expor, no sentido de ficar salvaguardada legalmente. Pese embora o enorme transtorno que tal incumprimento causou na minha vida familiar no referido mês; pois que me obrigou a realizar inúmeras trocas de horário, tendo, apenas desta forma, conseguido, com muito esforço e sacrifício pessoal, através da realização de imensos turnos seguidos, em prejuízo do meu descanso, articular o horário com o do meu marido, conseguindo o seu total desfazamento para poder prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores. De facto, como muito bem mencionam V.Exas, o meu contrato de trabalho estabelece que eu realize os turnos M1, T1 e NI, em regime de rotatividade; daí a necessidade que tive de requerer o visado horário flexível, direito plasmado no artigo 56. do CT, resultante do reconhecimento pela lei laboral de valores

inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade, pois só o mesmo me permitirá continuar a desempenhar as minhas funções profissionais e responsabilidades parentais como até aqui. (...)

3. Não obstante a minha premente necessidade, enquanto aguardo emissão de parecer vinculativo relativo ao meu pedido terei, obviamente, que cumprir o horário designado por V.Exas, sob pena de me ser aplicado processo disciplinar, pelo que tal não se configura como opcional.

4. Relativamente aos pontos “ix. No presente mês de julho, por exemplo, se fosse aceite o horário flexível proposto, na prerrogativa de praticar até um máximo de dois turnos da manhã (8/14 30 horas) a realizar em dias uteis teria ficado a descoberto o turno da manhã dos dias 23 de julho (domingo) e do dia 29 de julho (sábado), porquanto também é necessário garantir que o direito a férias e o direito ao gozo de descanso semanal obrigatório dos demais colegas do Serviço não sejam prejudicados;

E

“x. Ora, ao não lhe atribuir os turnos da manhã referidos, e não tendo quem os assegurasse, ficaria comprometido o rácio de pelo menos 3 enfermeiros por turno, e em crise a capacidade do ... em dar resposta à necessidade de prestação de cuidados de saúde a um público tão sensível e particular como são as crianças”;

4.1 Os referidos pontos “ix” e “x” não são verdade, uma vez que poderia ter sido substituída nesses turnos, incompatíveis com a conciliação da minha vida pessoal e familiar, por outro colega, bastando, para isso, que se realizasse uma gestão efetiva da escala de horários, e me fosse, tão somente, atribuída uma Noite de fim de semana (ao invés de a outro trabalhador), turno compatível com as minhas responsabilidades familiares, e equivalente em número de horas de trabalho prestadas, em substituição dessas duas manhãs, que inferem prejuízo à conciliação da minha vida familiar e profissional. Assim, e conforme se pode ver no horário planeado do referido mês (Anexo D — Horário planeado do mês de Julho):

4.1.1 no dia 23/07, apenas 6 enfermeiros não poderiam realizar o respectivo turno da manhã que me foi atribuído, por se encontrarem efetivamente, impedidos, por férias (3 trabalhadores), doença (1 trabalhador), atribuição de horário de trabalho flexível (1 trabalhador), impedimento legal de realização de turnos duplos (1 trabalhador). Todos os outros poderiam ter sido escalados para o referido turno, pois que, além de ser prática comum a atribuição de turnos duplos encontram-se 6 enfermeiros de folga (4 dos quais são, tal como eu, Especialistas em Saúde Infantil e Pediátrica), não ficando, portanto, o referido turno, em circunstância alguma, a descoberto, por demonstração inequívoca da possibilidade de me substituírem.

4.1.1.1 por ser verdade, e na total impossibilidade de conciliar esse turno com o horário do meu marido, realizei troca do mesmo com uma colega, ficando a laborar uma noite de fim de semana em troca de dois turnos diurnos de fim de semana que me foram atribuídos, conforme se pode verificar na folha de trocas anexa (anexo E — folha de trocas do mês de Julho); tal se configura como prova de que, caso tivesse sido feita uma gestão eficaz da escala de horário, não seria necessário que me atribíssem o referido turno, como já mencionado, incompatível com as minhas responsabilidades familiares, podendo ter-me sido atribuído outro que me permitisse esta conciliação.

4.1.2 da mesma forma, no dia 29/07, apenas 6 enfermeiros se encontrariam impedidos de ter sido escalados para o turno da manhã, no meu lugar, por se encontrarem efetivamente dispensados, por férias (4 trabalhadores), doença (1 trabalhador) e atribuição de horário flexível (1 trabalhador). Todos os outros poderiam ter sido escalados para o referido turno, pois que, além de ser prática comum a atribuição de turnos duplos encontram-se 4 enfermeiros de folga (2 deles, tal como eu, especialistas em Saúde Infantil e Pediátrica), não ficando, portanto, o referido turno, em circunstância alguma, a descoberto, por demonstração inequívoca da possibilidade de me substituírem.



4.1.2.1 Acresce a isto o facto de um dos trabalhadores de folga nesse dia, sem responsabilidades familiares, ter 4 folgas de dias não úteis, agrupadas consecutivamente, duas a duas, em dois fins de semana; sendo que a aqui Requerente, apenas tem 3 folgas de dias não úteis, não gozando em nenhum fim de semana de dois dias de folga consecutivos; outro aspeto também contido no meu pedido de horário flexível. Tal facto afigura-se, novamente, como prática discriminatória, não se verificando a equidade distributiva que tão bem invocam.

4.1.2.2 Uma vez que tomaram V.Exas a iniciativa de, na V. comunicação, destacarem estes dois turnos, mais se acrescenta que, conforme comuniquei, via e-mail institucional, no dia 27/06/2023, à Enf Gestora e sua substituta (dada a ausência da primeira por férias) nenhum deles poderia, sequer, ter-me sido atribuído, nos moldes em que foi, pelo que o mesmo ocorreu ao arripio da lei. Senão, vejamos, que o serviço de Pediatria e Neonatologia é assegurado por 3 enfermeiros em cada turno, estando um adstrito à Neonatologia, 1 adstrito à Pediatria e 1 a apoiar os dois serviços. Esta distribuição por postos de trabalho é feita turno a turno, diariamente, pela Chefia ou sua substituta, sendo que apenas no dia os trabalhadores tomam conhecimento do posto a que estão alocados. Sendo certo que apenas uma trabalhadora (por norma a que se encontra a apoiar os dois serviços), caso esteja previsto ou haja necessidade efetiva, poderá abandonar o serviço mais cedo, sob pena de, se assim não for, não ficarem assegurados os cuidados mínimos e as condições de segurança essenciais aos doentes. Os outros 2 trabalhadores, adstritos à Neonatologia e Pediatria, mesmo que substituídos por presença física do colaborador que irá ficar adstrito ao seu posto no turno seguinte, têm, obrigatoriamente, que a este transmitir a informação referente aos doentes a seu cargo, bem como um breve resumo do que se passou com estes durante o seu turno. Esta transmissão, prevista no código deontológico dos Enfermeiros, designa-se “passagem de turno” e tem uma duração máxima, prevista, de 30 mm, daí os horários entre turnos de sobreporem em 30 mm (turno da manhã — M1- inicia às 8h e termina às 14h30, turno da tarde — T1 -inicia às 14h e termina às 20h30, turno da noite — N1- inicia às 20h e termina às 8h30), sendo obrigatório que dois enfermeiros, pelo menos, por turno, nela estejam presentes. Por outro lado, dado o facto de todos os turnos serem assegurados pelo rácio mínimo de Enfermeiros, por acordo proposto pela Instituição, tem vindo a ser aceite pelas trabalhadoras lactantes, de há uns anos a esta parte, por forma a não causar constrangimentos ao serviço que, ao invés de gozarem das horas de dispensa para a amamentação nos termos supletivos dos artigos 47º e 48º do CT, entrando uma hora mais tarde e saindo uma hora mais cedo; entrem à mesma hora (8h, 14h ou 20h, respetivamente na Manhã, Tarde e Noite) e saiam 30 mm mais cedo (14h, 20h ou 8h, respetivamente na Manhã, tarde e Noite; ficando, assim, dispensadas da passagem de turno); sendo que, informaticamente, são atribuídas a estas trabalhadoras 1 hora antes e 1 hora depois do turno, correspondentes às horas de dispensa para amamentação, havendo, por isso, substituição de siglas de M1,T1 e N1 por M21,T15 e N7, que contemplam, respetivamente, a seguinte janela horária (M21 — das 7h às 15h, T15 — das 13h às 21h, N7 — das 19h às 9h). Assim sendo, apenas pode ser alocada uma trabalhadora lactante por turno, que fica, geralmente, adstrita ao posto de apoio a ambos os serviços pela necessidade efetiva de abandonar o seu local de trabalho as 8h 14h ou 20h, respetivamente na Noite, Manhã e Tarde. A alocação de mais que uma trabalhadora lactante por turno implica necessariamente que se incorra em violação grave do direito a dispensa para amamentação pois, só podendo uma trabalhadora sair à hora devida, todas as que estiverem escaladas adicionalmente, nesse turno, só poderão sair após a passagem de turno (às 8h30,14h30 ou 20h30, respetivamente na Noite, Manhã e Tarde), pelo que lhes vêm retirados 30 mm da hora de dispensa para amamentação após o turno, o que infere grave prejuízo à criança a quem a dispensa da mãe beneficia. Não obstante os factos, perfeitamente conhecidos, V. Exas escalaram, para o referido turno da manhã, no dia 23/7, além de mim, mais uma trabalhadora lactante; e no dia 29/07, além de mim, mais duas trabalhadoras

lactantes (a totalidade dos elementos do turno), que, por isso, se encontram a gozar de dispensa para amamentação e, como tal, têm como hora de saída as 14h. Ora, tal facto pressupõe que no dia 23/07 uma trabalhadora e no dia 29/07 duas trabalhadoras, se vejam impedidas de usufruir dos 60 mm de dispensa para amamentação após o turno, tendo que usufruir apenas de 30 mm, pois só poderão abandonar o serviço às 14:30, por ser a hora de término da passagem de turno e porque é quando se encontram devidamente substituídas, princípio que não podem derrubar por estar contido no código deontológico da profissão. Pelo exposto se prova, assim, que no planeamento de ambos os turnos foi inferida violação grave do direito fundamental de uma ou duas trabalhadoras (nas quais me incluo) de amamentar os seus filhos, pelo que para tal se encontram as mesmas, ao abrigo da lei, nos seus artigos 47º e 48º, dispensadas; não sendo tal direito negociável ou negável.

4.1.2.3 Deste modo, e porque também tenho 6 horas a mais escaladas além do meu período normal de trabalho mensal, acreditando, ainda, na V. intenção de cumprir com a lei, tive a esperança que os mesmos fossem alterados (dado que à data da referida comunicação — 27/06/23 — o horário era ainda provisório) para outro dia ou retirados, o que não aconteceu. Como tal, e conforme também consta da referida comunicação, cumprirei o turno de dia 29/07 (pelo que o de 23/07, como já referi, já troquei), sob protesto, embora com eventual violação do meu direito fundamental de dispensa para amamentação e com prejuízo do acompanhamento dos meus filhos, enquanto não tenho parecer da CITE que possa vir a sustentar a não realização de turnos diurnos ao fim de semana. Para tal articulei, como sempre, através de trocas, o horário com o do meu marido, para que possamos prestar a assistência necessária aos nossos filhos menores.

4.2 Fica, assim, provado, por tudo o exposto, que tais turnos, que nunca me deveriam ter sido atribuídos, não ficariam, de forma alguma, a descoberto, sendo que tal teria sido simples de contornar, sem inferir prejuízo a ninguém, como fica explícito.

4.3 De facto, e segundo parecer da CITE, “ ‘turnos a descoberto’ - impossíveis de colmatar por outros/as colegas devido aos seus direitos laborais — não é também um argumento admissível para indeferir [um pedido de horário flexível] Isto porque ( )os/as trabalhadores/as têm direitos laborais, mas têm todos/as, e na mesma medida. Não existem trabalhadores/as de primeira e trabalhadores/as de segunda. Apenas existem trabalhadores/as especialmente protegidos que, por um motivo concreto (neste caso, por terem menores de 12 anos de idade a cargo) o legislador entendeu discriminar positivamente durante um determinado período de tempo.

5. Relativamente ao referido nos pontos : “xii. No que respeita à pretensão de até 9 noites nos períodos de segunda a quinta-feira e até 4 noites de sexta-feira a domingo, embora seja, como é do seu conhecimento, atendida quando possível, para quem gere, é impossível ignorar a distribuição do horário em condições de igualdade entre os demais trabalhadores, seus colegas, e também esses, 6, com responsabilidades familiares”;

E

“xiii. Para além disso, sobrecarregar V. Exa com turnos noturnos, ainda que a seu pedido, para além de não nos parecer razoável, é ilegal. Esta tipologia de trabalho está associada, a longo prazo, a problemas crónicos de saúde”;

5.1 De facto, o que se verifica atualmente no serviço, dada a penosidade universalmente reconhecida ao trabalho noturno, é um número crescente de pedidos para isenção de noites, sendo que, no momento, 7 enfermeiros beneficiam dessa isenção; o que só vem reafirmar que o meu pedido não infere qualquer prejuízo aos restantes elementos da equipa, muito menos os que possuem responsabilidades familiares, sendo que destes, 4 beneficiam da referida isenção de trabalho noturno. Aliás, neste sentido, e por oposição ao que afirmam, vem o meu pedido configurar-se como uma mais valia para o serviço.

5.2 O ponto “xiii” não corresponde à verdade, pois não existe nenhum artigo na lei que

afirme o que V.Exas alegam; o que o Código de Trabalho contempla é a dispensa de trabalho noturno, no seu artigo 60 que, não sendo obrigatória foi, a meu pedido, revogada.

5.2.1 Além de que, enquanto mãe, o superior interesse dos meus filhos e o zelo pelo seu harmonioso desenvolvimento global, estão sempre acima dos meus interesses ou bem-estar. Deste modo, eu sou a única responsável pela minha saúde individual com a qual V.Exas nada têm que se preocupar, uma vez que apenas a mim me diz respeito. De facto, deveria antes ser V. preocupação, neste sentido, atender às minhas necessidades expressas, promovendo o salutar ambiente de trabalho, ao invés de promoverem o exercício de pressão psicológica e práticas discriminatórias para comigo. (...)

5.2.3 De facto, conforme se comprova, além dos horários mais recentes (Abril a Junho), em que cumpriram com o meu pedido; também em horários anteriores, realizados (anexo F) se pode constatar que desde o nascimento do meu primeiro filho tenho vindo a realizar, maioritariamente, o horário nos moldes em que agora formalizo que o estabeleçam; sem que nunca tenha havido essa “preocupação” da V.parte e sem que nunca tal tenha sido impeditivo do cumprimento das minhas responsabilidades profissionais, porquanto nunca estive ausente do serviço por situação de doença, a não ser nas gravidezes de risco.

5.2.4 A experienciar, atualmente, algum constrangimento de saúde, o mesmo decorreria, aliás, da ansiedade que gera toda esta situação de ter que trocar o horário praticamente todo, sob pena de, não sendo possível, os meus filhos ficarem entregues à sua sorte, sem qualquer assistência.

6. Pelo exposto, não considero que V.Exas tenham demonstrado clara e objetivamente as necessidades imperiosas do serviço que levam à vossa intenção de recusa, conforme previsto no número 2 do artigo 57º do código de trabalho, (...)

Face às V. alegações quanto à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, cumpre-me remeter seguinte apreciação:

7. De facto, já ficou provado, por tudo o acima exposto, que o meu pedido em nada afeta as dotações seguras de cuidados, posto que continuo a cumprir as minhas 35h/semanais, a maioria das quais em turnos em que 7 trabalhadores solicitaram não o fazer (N1); pelo contrário, como já referi, o horário solicitado nos moldes em que o foi, contribui para a diminuição do constrangimento causado pela isenção de noites concedida a estes 7 trabalhadores; permitindo assegurar turnos impopulares.

8. Por conseguinte, e conforme se comprova pelos horários recentes, nenhum turno fica a descoberto com a atribuição do horário nos moldes que solicito, sendo sempre possível substituir-me.

9. O meu pedido não infere qualquer sobrecarga aos demais profissionais, mantendo-se a distribuição equitativa das tarefas e horários de modo a que também eles fruam das condições de compatibilização da vida profissional e familiar, pois, como já referido, parte destes solicitou isenção de noites e, além disso, todos os trabalhadores que solicitaram horários flexíveis viram os mesmos aceites nos seus referidos termos. Também, conforme exposto, em termos de folgas ao fim de semana, fica provado que é possível, com o horário que solicitei, que as mesmas sejam distribuídas equitativamente, pois não obstante o facto de não pretender laborar em turnos diurnos, me proponho a fazê-lo, ainda que dentro de determinados limites, em regime noturno, ao fim de semana; contribuindo para a referida equidade distributiva.

10. Posto isto, não vejo de que forma o meu pedido possa afetar o cumprimento dos requisitos mínimos de funcionamento e, conseqüentemente, afete “as mais elementares normas de segurança na prestação dos cuidados de saúde aos doentes/utentes, (...) para além de afetar a reputação e o bom nome do ...”; conforme afirmam.

11. Não posso, de igual forma, concordar, pelo demais exposto, que, conforme emanam no vosso parecer, tenham “em atenção, designadamente a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar”, pois que se assim fosse, permitiriam

aos trabalhadores com responsabilidades familiares o gozo dos seus plenos direitos, previstos na lei. (...)”

**1.6.** A trabalhadora junta à sua apreciação um total de 6 documentos através dos quais pretende demonstrar os factos que alega [A a F].

**1.7.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado**

da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.



**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT 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**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores

com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** 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 exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos, com 8 meses e 3 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração

do seu horário nos termos que seguem:

- a) Manhãs (M1 — das 8 às 14h30), até um máximo de 2 por mês, a realizar em dias úteis.
- b) Noites (N1 — das 20 às 8h30), divididas em: até **9 noites** nos períodos de segunda a quinta feira e até **4 noites** nos períodos de sexta-feira a domingo (incluindo feriados e vésperas de feriados), por mês.
- c) Uma vez por mês gozar a folga semanal ao sábado e domingo consecutivamente.
- d) Em épocas festivas ver reduzida ao máximo a sua carga horária, realizando:
  - No máximo uma Noite no fim de semana Pascal (Sexta-feira Santa ou Sábado de Aleluia ou Domingo de Páscoa).
  - Em Dezembro, uma vez que ocorrem duas épocas festivas muito próximas, realizar apenas uma Noite numa das épocas (24 de Dezembro ou 25 de Dezembro ou 31 de Dezembro ou 1 de Janeiro); ou, em alternativa, realizar Manhã de 24 e de 31 de Dezembro, caso estas ocorram em dias úteis, com rotação anual entre estes turnos (em cada ano atribui-se a cada colaborador o turno que realizou há mais tempo).

**2.36.** Mais refere a trabalhadora disponível para cumprir os turnos de M21 e N7, nos mesmos moldes distributivos acima referidos, enquanto durar o período de amamentação em curso, uma vez que no serviço a que se encontra afecta, por acordo mútuo, as trabalhadoras lactantes não vêem aplicada a lei geral de dispensa para amamentação, mas antes entram à mesma hora e saem meia hora mais cedo relativamente aos turnos habituais, sendo que informaticamente lhes são contabilizadas uma hora antes e uma hora após o turno para corresponder ao período de dispensa para amamentação legalmente previsto. Tudo até que a sua filha mais nova complete os doze (12) anos de idade salvo alteração na dinâmica familiar que motive revogação do mesmo.

**2.37.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.38.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível**

**a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.39.** A entidade empregadora fundamenta a impossibilidade de substituição da trabalhadora com base nas dotações mínimas regulamentadas pelo ... Não alega qualquer circunstância objetiva que, no caso concreto, concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, quer pelas suas competências profissionais ou qualidades específicas no exercício da profissão, pelo que não procedendo, por esta via, a recusa da entidade empregadora, apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.40.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.41.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.42.** Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento do serviço obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

**2.43.** Os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a turnos que efectivamente existem na organização dos tempos de trabalho, de acordo com o próprio conteúdo da intenção de recusa.

**2.44.** Segundo alega a entidade empregadora, no Serviço de Pediatria trabalham 23 enfermeiros que asseguram o normal funcionamento do serviço em presença física, nos respetivos turnos de pelo menos três profissionais no turno da manhã, três no turno da tarde e três no turno da noite; neste serviço encontra-se 1 profissional com horário flexível de segunda a sexta-feira das 9 às 12.30 e das 14 horas às 17.30 horas, 1 enfermeira com horário compatível com as necessidades especiais do filho, 3 profissionais a usufruir de horário de amamentação e 1 profissional ausente por doença prolongada. De entre os 23 enfermeiros do Serviço de Pediatria, 6 têm filhos menores de 12 anos.

**2.45.** Ao não lhe atribuir os turnos da manhã, como solicitado pela trabalhadora, ficaria comprometido o rácio de pelo menos 3 enfermeiros por turno, e em crise a capacidade do ... em dar resposta à necessidade de prestação de cuidados de saúde a um público tão sensível e particular como são as crianças; no que respeita à pretensão de até 9 noites nos períodos de segunda a quinta-feira e até 4 noites de sexta-feira a domingo é impossível ignorar a distribuição do horário em condições de igualdade entre os demais trabalhadores, seus colegas, e também esses, 6, com responsabilidades familiares;

**2.46.** Contudo, repare-se que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.47.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.48.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as

trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.49.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

**2.50.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.51.** Não assiste, por isso, razão à empregadora quando se refere à necessidade de distribuição dos turnos de forma equitativa e tendencialmente igualitária entre os vários trabalhadores.

**2.52.** Mesmo que esteja em causa o dever reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade 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.”

**2.53.** É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto,

criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.54.** Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).)

**2.55.** Posto o que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer n.º 710/CITE/2017 disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.56.** Donde, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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.** A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**