

## PARECER N.º 29/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3965/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 21.12.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 21.11.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...) Eu (...)enfermeira (...), com horário de trabalho de 35 horas semanais, venho por este meio solicitar horário flexível das 8 horas às 15:30 horas, nos dias úteis da semana, ao abrigo dos artigos 56º código do trabalho/parentalidade mediante condições e fundamentação que enuncio:*

*a. Tenho um filho atualmente com 4 meses (cópia do cartão de cidadão em anexo) que vive em regime de comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento. Frequenta a creche ..., de segunda a sexta-feira com horário alargado das 7:30 às 19h. Com o meu horário atual (trabalho por turnos) não é possível dar o devido acompanhamento que ele necessita.*

*b. O meu companheiro, Agente Comercial, exerce funções numa empresa de ..., o que o obriga a permanecer, muitas vezes, em ..., sem horário de entrada e saída pré-definido. Este tipo de horário dificulta o direito de usufruir da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*c. Vivo longe do meu núcleo familiar mais próximo (Pais, sogros e restante família) sem qualquer rede de apoio que garanta suporte, acompanhamento e apoio do meu filho.*

*d. Pretendo usufruir do horário por mim solicitado com início a 8 de Janeiro de 2019 e até ao meu filho completar 12 anos de idade.*

*A necessidade de não trabalhar por turnos prende-se com o facto de achar que tenho o direito de usufruir de um horário ajustado, na medida do possível, que permita o adequado acompanhamento do meu filho até este perfazer 12 anos.*

*(...)"*

**1.3.** A 17.12.2018, a trabalhadora recepcionou a notificação da intenção de recusa da entidade empregadora remetida em 07/12/2018, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.*

*Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.*

*(...)"*

Despacho do responsável do ..., aposto na informação identificada supra e cujo teor se reproduz:

*"(...) Face aos fundamentos apresentados (...) indefere-se o pedido."*

A informação n.º ..., que mereceu concordância do responsável do ... refere o seguinte:

*"(...)*

*3-A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), (...) e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.*

*4 - Sobre o requerimento, a Sra. Enfermeira Supervisora(...), pronunciou-se nos termos seguintes: " (...) cumpre-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, uma vez que no serviço de ... só existe a possibilidade de manter dois postos de trabalho com o horário pretendido e que já estão ocupados por duas enfermeiras com horário "flexível":*

*Se for concedido o horário pretendido existirá um excesso de enfermeiros no turno da manhã de segunda a sexta feira e a necessidade de recurso a horas extraordinárias para assegurar os turnos da tarde noites e fins-de-semana.”*

(...)

*II - Conclusão*

*Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora:*

- *Informa o horário de trabalho semanal que pretende praticar;*
- *Informa que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor;*
- *Informa que pretende usufruir deste regime de horário flexível pelo prazo legal previsto, nomeadamente até o seu filho menor perfazer 12 anos de idade.*

*1 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ...*

*2 - Mais se informa que o número de Enfermeiros deste ... apresenta a evolução seguinte:*

| ...         | Número de Efetivos |          |          |          |                 | Trabalhadores em Cedência | Trabalhadores com processo de cedência em curso | Aposentações Previstas |
|-------------|--------------------|----------|----------|----------|-----------------|---------------------------|---|------------------------|
|             | Dez 2014           | Dez 2015 | Dez 2016 | Dez 2017 | A presente data |                           |   |                        |
| Enfermeiros | 1.783              | 1.807    | 1.875    | 1904     | 1917            | 9                         | 4   | 2                      |

*3- Por outro lado, a estrutura etária dos referidos enfermeiros é a seguinte:*

| Escalão Etário     | <39  | 40 a 49 | 50 a 54 | 55 a 59 | >60 |
|--------------------|------|---------|---------|---------|-----|
| N.º de Enfermeiros | 1247 | 327     | 165     | 124     | 54  |

*4- Do total de enfermeiros existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.*

*5 -Considerando as necessidades de um hospital desta dimensão, deveria haver 1444 enfermeiros em horário rotativo.*

6 -Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 enfermeiros, 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.

7 -O ... (..), tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento.

8- Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas.

9 -Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.

10 -Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.

11 - Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem.

12 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.

13 - Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.

14 - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.

15 -Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ...

(...)"

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 19.12.2018, nos termos a seguir transcritos:

*" (...) Em resposta à v/comunicação melhor identificada em epígrafe, venho apresentar a minha apreciação relativa à decisão de indeferimento do pedido de horário flexível que oportunamente apresentei.*

*Assim após cuidada análise dos fundamentos apresentados na referida decisão, não me posso conformar, uma vez que a mesma limita o exercício de um direito fundamental legalmente previsto, em desrespeito do princípio da igualdade (artigo 24, ponto 3, alínea b do código de trabalho), pondo em casa o direito ao acompanhamento e participação no desenvolvimento do meu filho, actualmente com 5 meses de idade (protecção na parentalidade, artigo 35, alínea p, código do trabalho).*

*Não me conformo pelos seguintes motivos que passo a enumerar:*

*1- O que pretendo é exercer um direito legalmente previsto, para situações como a que me encontro actualmente e que fundamentei devidamente no requerimento inicial. Não se trata de um capricho mas de um direito consagrado na lei da Constituição da República Portuguesa. Por isso mesmo não colide nem deve ser valorado desfavoravelmente ou comparado a eventuais direitos de terceiros.*

*2- Por outro lado, o direito que pretendo usufruir não deve ser prejudicado pelo facto de, a ser aprovado o horário por mim proposto "com os direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga" (ponto 4 do enquadramento). A argumentação manifestada da decisão por vós tomada, para mim é insuficiente e não contempla qualquer conflito de interesses. Os restantes elementos da equipa trocam muitas vezes entre si e fazem os ditos turnos que vossa excelência diz que os sobrecarregam por interesse próprio ou para colmatar necessidades imperiosas do serviço. Além disso o que pretendo é poder usufruir de um horário flexível das 8 às 15 horas e 30 minutos, turno da manhã, perfazendo 35 horas semanais. Com isto não me excludo da equipa, logo não sobrecarrego a mesma.*

*3- O horário que me proponho desempenhar não prejudica a entidade patronal, uma vez que o que peço não é um regime especial, é sim um horário que é praticado em muitos serviços desta instituição sem prejuízo dos utentes. Neste sentido manifesto a minha total*

*disponibilidade em ser transferida para esses referidos serviços caso no meu serviço actual seja incomportável praticar este tipo de horário.*

*4- Também não entendo porque o gozo de um direito "até à data autorizado" a outros trabalhadores, como afirmado no ponto 16 da decisão de indeferimento do meu pedido, não me possa ser concedido a mim. Este indeferimento faz-me acreditar que o princípio da igualdade está a ser violado, pois em situações idênticas é tomada uma decisão diferente.*

*5- Relembro que o que está em causa é também o direito do meu filho de 5 meses, com as contingências que são peculiares nesta fase do seu desenvolvimento, usufruir de um acompanhamento familiar, acompanhamento esse que está a ser posto em causa com a vossa decisão.*

*Nestes termos, reitero o pedido que oportunamente por mim foi requerido, para que me seja aplicado um horário flexível das 8 às 15 horas e 30 minutos, de forma a poder usufruir de um horário ajustado, na medida do possível ao acompanhamento do meu filho menor de 12 anos. Motivos expostos e devidamente fundamentados no requerimento inicial.*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do cartão de cidadão do menor e mapa de horários de trabalho, relativo ao mês de dezembro, do serviço onde a trabalhadora exerce funções.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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 dispondo 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5** 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”.

**2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT),

sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da

alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha,

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 08:00h às 15:30h, nos dias úteis da semana, por ser mãe de uma criança de 4 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até o menor perfazer 12 anos de idade, para prestar assistência e apoio ao filho.

**2.14.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.<sup>2</sup>

- 2.15.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- O serviço onde a requerente exerce funções só existe a possibilidade de manter dois postos de trabalho com o horário pretendido e já estão ocupados por duas enfermeiras com horário "flexível": Acrescenta que se for concedido o horário pretendido existirá um excesso de enfermeiros no turno da manhã de segunda a sexta feira e a necessidade de recurso a horas extraordinárias para assegurar os turnos da tarde noites e fins-de-semana.
  - Informa qual o número total de enfermeiros no ... afetos à prestação de cuidados (1795) e a distribuição dos enfermeiros por escalão etário, referindo que existem 560 enfermeiros a usufruir de horários flexíveis ou outros horários considerados especiais e 91 enfermeiros ausentes do serviço, restando 1144 enfermeiros com horário rotativo.
- 2.17.** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a

---

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

fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço. Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.

- 2.18.** A entidade empregadora invoca constrangimentos que se prendem com a necessidade de recurso a trabalho suplementar para a realização dos turnos da noite e fins-de-semana, bem como como razões imperiosas para o serviço em causa, mas não demonstra de forma objetiva e inequívoca quais as razões imperiosas do funcionamento do serviço que impossibilitam a atribuição do horário requerido à trabalhadora e quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos, bem como não concretiza quantos trabalhadores/as seriam necessários para prestar trabalho suplementar, o número de dias em que esse trabalho seria necessário, qual o seu impacto antes e após a atribuição do horário flexível à requerente e as razões que impossibilitariam essa realidade.
- 2.19.** Senão vejamos: a entidade empregadora não indica o número de enfermeiros existentes no serviço, não informa o número de equipas de enfermagem e respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.20.** É alegado ainda pela entidade empregadora que no serviço em causa existem 2 trabalhadoras com funções idênticas à da requerente que já beneficiam de horário flexível, o mesmo sucedendo nos restantes serviços do ... onde existem 560 trabalhadores/as com horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo

Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), pelo que a atribuição de mais um horário flexível constitui, de per si, a inviabilização do regular funcionamento do serviço. Ora, este entendimento, a ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *"requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional"*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.15.** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*

**2.26-** Naturalmente que perante uma situação em que 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.

**2.27.** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.28.** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.29.** Saliante-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**