

## PARECER N.º 452/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2929/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.07.2019, por mão própria/correio com protocolo, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos de emissão de parecer, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, de 17.06.2019, rececionado na entidade empregadora a 18.06.2019, a trabalhadora refere, designadamente, o seguinte:

“O meu agregado familiar é composto pelo meu marido e por dois filhos menores, de 4 anos e 19 meses de idade, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

O meu marido (...), exerce funções em regime de *part-time* (das 10h às 15h30), é ... na empresa (...), sendo também trabalhador independente como ..., tendo que exercer essa profissão no restante horário, incluindo

fins-de-semana, assim como aos dias de semana ao início do dia, final do dia e início da noite. Tendo, muitas vezes, que adequar o trabalho aos desejos dos clientes e não tanto à sua disponibilidade. Acrescento, ainda que o meu marido irá passar para regime *full-time* 40h/semana, na empresa onde exerce atualmente *part-time*, a partir de julho de 2019, ficando mesmo incomportável a realização dos turnos e a gestão familiar.

O meu filho (...) de 4 anos, já frequenta o jardim-de-infância da Junta de Freguesia de ..., e o meu filho (...) de 17 meses irá frequentar esse mesmo jardim-de-infância, cujo horário de funcionamento está compreendido entre as 7h.30 e as 19h.30, de segunda a sexta-feira.

Gostaria ainda de acrescentar que neste momento não tenho familiares diretos que tenham disponibilidade para cuidar dos meus filhos.

Por este motivo e tendo-se mostrado um grande desafio manter horário variável, por turnos e ao fim de semana, venho solicitar um horário de trabalho flexível, estando disponível para realizar qualquer horário desde que compreendido entre as 8h.00 e as 20h.00, com descanso semanal ao fim de semana, perfazendo as 35 h semanais. Na impossibilidade de realizar este horário no meu serviço atual, informo V. Exa que me encontro disponível para desempenhar funções noutra serviço.

Mais declaro, que pretendo começar a observar o horário pretendido a partir de setembro de 2019, e pelo prazo máximo legal, ou seja, até que o meu filho mais novo atinja os doze anos de idade (3 de novembro de 2029).

Para o efeito, seguem em anexo:

- Declaração da Junta de Freguesia quanto a comunhão de mesa e habitação dos meus filhos.

Com os melhores cumprimentos,”

1.3. No pedido a Senhora Enfermeira encontra-se aposto o seguinte Despacho de 18.06.2019, da Senhora Enf.<sup>a</sup>..., da Unidade de ...:

“Tomámos conhecimento. Perante as necessidades do Serviço (ter enfermeiros em horário rotativo/turnos) e não sendo possível satisfazer este pedido, propomos a transferência da Enfermeira ... )n.º mec. ...), com a sua respetiva substituição.”

1.4. Em 25.06.2019, a Senhora Enfermeira Adjunta (...) formula sobre o peticionado o seguinte Parecer.

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

- A aplicação do horário pretendido põe em causa ao funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias uteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes do Serviço de ... - Unidade de ....
- Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem, e às exigências do Serviço de ..., é imperioso que a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira em causa mantenha o regime de horário.

- Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre os todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas como cumprimento de todas as normas legais.
- A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE, bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de enfermeiros autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.

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

- 1.5. Em 02.07.2019 foi elaborada a Informação DRH n.º ..., que se dá por integralmente reproduzida, e na qual foi aposto o seguinte Despacho, com a data supra indicada, da Senhora Diretora do Serviço de Recursos Humanos (...):

“Propõem-se o indeferimento do pedido.”

- 1.6. A senhora Enfermeira Diretora (...) proferiu em 04.07.2019, na supra enunciada Informação, o seguinte Despacho:

“Face aos fundamentos apresentados e ao Parecer da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> Adjunta, indefere-se o pedido.”

- 1.7. Através do ofício n.º ... de 05.JUL.2019, rececionado pela trabalhadora requerente em 11.07.2019, a entidade empregadora pública notificou a trabalhadora requerente da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“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 deste ..., de 04 de julho de 2019, exarado na N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.

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

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora do Serviço de Recursos Humanos”.

- 1.8. Através de requerimento de 15.07.2019, a trabalhadora requerente pronunciou-se sobre a intenção de recusa, cf. n.º 4 do art.º 57.º do CT, nos seguintes termos:

“A minha decisão para realização do pedido de horário flexível foi realizada após tomada de conhecimento da Enf.<sup>a</sup> Chefe (...), que me revelou ser incomportável para o serviço o meu pedido.

Admitindo que a realização do horário por mim solicitado no meu atual serviço seja difícil de ser concedido, me disponibilizei - no pedido de horário flexível (...) para ser transferida para qualquer outro serviço, dentro do ... ..., que atenda às minhas necessidades- horário flexível compreendido entre as 8h e as 20h, com folgas aos fins-de-semana (acrescento agora - podendo ocasionalmente realizar o pedido horário ao sábado), perfazendo as 35h/semana.

(...)

Neste seguimento, devo salientar que não me é apresentada, em nenhuma ocasião, quer pela minha Enf.<sup>a</sup> Chefe quer pela Sra. Enfermeira Adjunta,

qualquer ajuste mais viável ao horário que eu proponho.

Exerço funções no ... há 9 anos e sempre me pautei pelo rigor, realizando sempre que possível turnos extra, necessários por vários motivos, de modo a salvaguardar os cuidados aos utentes assim como os interesses e valores do ....

Gostaria de destacar ainda que neste momento não tenho qualquer tipo de apoio familiar para cuidar dos meus filhos quando eu ou o meu marido não estamos disponíveis, sendo que os familiares mais diretos se encontram em idade ativa e por isso com horários de trabalho completos, tornando impossível prestarem o apoio que será necessário caso eu mantenha o horário que tenho nos presentes moldes.

Existirá um espaço de tempo em que eu e o meu marido estaremos a trabalhar, somando o tempo de desolação da habitação ao local de trabalho, sendo que os turnos da Tarde (após as 20h) e da Noite (22h30 - 8h30) são incompatíveis com o horário da creche e jardim-de-infância, nos dias úteis, feriados e fins-de-semana.

Desta forma, contesto a decisão de indeferimento do meu pedido e solicito a remessa do processo a CITE para que seja elaborado o parecer previsto na lei, ou em alternativa, a revogação da decisão com a negociação de um horário flexível, pois é a situação que melhor se adequa à salvaguarda dos interesses das crianças, que assim poderão usufruir pelo menos da presença de um dos progenitores, e que vai de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (...).

Com os melhores cumprimentos,

- 1.9.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 22.07.2019, por mão própria/correio com Protocolo.
- 1.10.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias

e de assessoria”:

*“(...) 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 (...)”.*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. 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).*

- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*

- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.21.** 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.

**2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.23.** É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

- 2.24.** Assim, entende-se 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável

---

2

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

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.27.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.28.** No caso *sub judicio*, a trabalhadora requerente solicita autorização para trabalhar em regime de horário flexível, no período compreendido entre as 08:00h e as 20:00h, com descanso semanal ao fim de semana, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus dois filhos menores, de 4 anos e de 17 meses.
- 2.29.** Analisadas as escalas de trabalho do Serviço de ... Unidade ..., juntos aos autos pela entidade empregadora pública, relativos aos meses de maio e junho de 2019, constata-se que o pedido efetuado pela trabalhadora se enquadra nas escalas de serviço praticadas naquela unidade orgânica, especificamente as correspondentes aos turnos M (8:3) Manhã (08:00 – 16.30), M1 3 - Manhã (08:00 – 15:30), M1 (7:3) - Manhã (08:00 –

15:30), M2 (8) (08:16:00), M66 (4:3) Manhã (08:00 – 12:30) e M7 Manhã (08:00 – 15:00).

**2.30.** Analisada a intenção de recusa (cf. Despacho da Senhora Enfermeira Diretora, de 04.07.2019, exarado a coberto da Informação n.º ..., de 02.07.2019), verifica-se que a entidade empregadora pública não materializa a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, nem “a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, como se lhe exigia em face do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nada tendo sido alegado quer sobre períodos de tempo a descoberto no serviço onde a trabalhadora exerce funções (Serviço de ...), quer sobre os motivos legais, contratuais ou outros que determinaram em concreto a não concessão do horário flexível nos termos formulados pela trabalhadora, não sendo, portanto, mencionados factos concretos e/ou circunstâncias objetivas que preenchem os conceitos “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos e exclusivos fundamentos admissíveis para recusa pelo/a empregador/a, cf. o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.31.** Os motivos invocados na intenção de recusa são vagos e não se encontram devidamente fundamentados, limitando-se a entidade empregadora pública a alegar que “a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos (...), que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes do Serviço de ... – Unidade de ...”; sendo que “face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem, e às exigências do Serviço de ..., é imperioso que a Sr.ª Enfermeira em causa mantenha o regime de horário”.



- 2.32.** Ora, esta Comissão tem reiteradamente defendido que o fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” deve ser interpretado no sentido de exigir ao/à empregador/a a demonstração, objetiva e inequívoca, de que a organização dos tempos de trabalho praticados não permite a concessão do horário pretendido, de forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.33.** Faltou, pois, demonstrar de que forma a atribuição do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares (das 08h.00 às 20h.00) impede o normal funcionamento do serviço de ... – Unidade de ..., especificamente, quais os constrangimentos concretos daí resultantes e as consequências dos mesmos, que levem a concluir pela probabilidade séria de perturbações na organização do serviço ou da sua inoperacionalidade.
- 2.34.** Naturalmente, desde que provada a existência de colisão de direitos nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço ... para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>[1]</sup>
- 2.35.** De referir que as entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com

---

[1]

<sup>[1]</sup> Neste sentido veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

a vida familiar, devem regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da empresa ou serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos/as Trabalhadores/as ao seu dispor.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 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 ... dado não terem sido preenchidos os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que o horário flexível deve ser-lhe atribuído nos termos solicitados.
  
- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 14 DE AGOSTO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO**

TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.

“A CGTP aprova o presente projeto, no entanto, considera que o ponto 2.34 do parecer não deve constar do parecer por não estar em consonância com o sentido do parecer e o mesmo poder provocar confusão nos destinatários.”