

## PARECER N.º 530/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 3584/FH/2019

### I – OBJETO

A CITE recebeu em 06.09.2019, por correio, 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 da 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.

**1.1.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 14.08.2019, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, tendo, para tanto, alegado o seguinte:

*“(...) sou portadora de Esclerose Múltipla desde 2007, doença neurológica, desmielinizante e progressiva, tendo sido aconselhado pela minha equipa médica, bem como, pela médica do Serviço de ... a não realização de trabalho durante o período noturno (...).*

*(...)aquando da minha primeira solicitação do Regime de Horário Flexível, em que foi acordada a minha transferência para o Serviço de ... (serviço com infraestruturas aparentemente mais adequadas à minha situação de doença crónica, nomeadamente no que diz respeito à temperatura do local de trabalho) em regime de horário por turnos (regime esse a título experimental aceitei realizar, tendo ficado acordado que se a*

*minha patologia sofresse algum agravamento que iria ser realizado novo pedido de flexibilização de horário), tenho a informar que:*

*- Desde a referida transferência, sofri dois surtos (totalizando 3 surtos num ano), encontrando-me atualmente a realizar terapêutica com anticorpos monoclonais em regime de hospital de Dia de Neurologia, terapêutica essa que terei que realizar de 6 em 6 meses;*

*- Foi-me novamente aconselhado pela equipa médica a não realização de trabalho por turnos de forma a assegurar períodos de descanso regulares que ajudem a manter o ritmo circadiano, bem como a não prestação de trabalho que implique carga nomeadamente transferência, posicionamento e prestação de cuidados de higiene e conforto a utentes dependentes;*

*- Divorciei-me em abril de 2019 tendo-me sido atribuída a guarda total dos*

*meus dois filhos de 6 e 3 anos, cujo pai se encontra ausente do país, o que*

*impossibilita a minha disponibilidade para prestação laboral a dias não úteis, nomeadamente fins-de-semana e feriados, altura em que as crianças não tem atividades letivas, no dispondo de suporte familiar que me permita assegurar o bem-estar das crianças nestes períodos;*

*Pelos motivos acima referidos venho por este meio solicitar, conforme previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho que me seja atribuído o Regime de Horário Flexível com o seguinte horário de trabalho:*

*- Dias Úteis das 8H às 15:30H;*

*Encontrando-me desde já ao dispor para quaisquer esclarecimentos adicionais, bem como na colaboração para alcançar uma solução que permita o normal funcionamento da instituição, assim como o meu*

*regresso a atividade laboral que me permita a prestação de cuidados de Enfermagem Especializados seguros e de qualidade.”*

- 1.2. Em 29.08.2019, a entidade empregadora notificou, por correio registado, com aviso de receção, a trabalhadora da intenção de recusa, com a referência DRH/..., da Vogal do Conselho de Administração ..., que se baseou nos seguintes fundamentos:

*“Relativamente ao solicitado por V. Ex., informamos da intenção em recusar o pedido nos termos propostos, tendo presente as exigências Imperiosas do funcionamento deste ..., em função da atividade prestada pelo Serviço de ... (...) onde V. está Integrada, sugerindo-se o horário de manhãs e tardes, de Segunda-feira a Domingo, sem horário noturno em conformidade com o parecer do Serviço de ....*

*Efetivamente, de uma dotação de 43 enfermeiros, 10 realizam horário flexível no contexto da Parentalidade e de situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho.*

*O ... exige, na prestação de cuidados o mesmo n° de elementos nos turnos da ‘Manhã’, ‘Tarde’ e ‘Noite’ (no mínimo 7 elementos - 4 enfermeiros especialistas em ... e 3 generalistas).*

*Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho dos enfermeiros, face à natureza da organização do trabalho em contexto hospitalar, consta **legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, com o seguinte escalonamento de horário, a saber, 08h00 às 15h30, 15h00 às 22h30 e das 22h00 às 08h30, nos 7 dias da semana por estar em causa um serviço de urgência.***

*A intenção de fixar (de acordo com a sua proposta) um horário de trabalho em dias úteis, das 08h00 às 15h30, contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e Serviço, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que **habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho.***

*Acresce que o recurso a eventuais mobilidades internas está esgotado, sendo que atualmente o ... já promoveu, para o universo de 985 enfermeiros, a atribuição de 190 horários flexíveis, seja no contexto da parentalidade, seja, em observância a situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho, a que acresce a impossibilidade de promover recrutamentos que se reconduzam em aumentos de dotações.*

*Por todo o exposto, a “flexibilização” do horário proposto **fará perigar a prossecução do qualificado Interesse público assistencial, enquanto Missão desta Entidade Pública, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras** (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.*

*Acresce que, no que à instrução do pedido diz respeito, falta referenciar a **Indicação do prazo previsto para o solicitado regime, conforme decorre da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**”.*

- 1.3. Do processo instrutor consta que a trabalhadora requerente não apresentou apreciação à intenção de recusa.
- 1.4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a

entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 03.09.2019, por correio.

\*

- 1.5. 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 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.
- 2.2. 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 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”.

- 2.3. 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 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*.
- 2.5. 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).*

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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 –

---

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)

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.

- 2.8.** 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.*
- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de*



*realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** 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.*”

**2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

**2.13.** 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.

- 2.14. 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.15. 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.
- 2.16. 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.
- 2.17. 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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” .

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

**2.22.** 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>

**2.23.** 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.

**2.24.** 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

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)

2.25. 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 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.

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

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, dias úteis, com exceção de fins de semana e feriados, das 08:00h às 15:30h.**

**2.28.** Alegou para o efeito pretendido que se divorciou em abril deste ano, tendo-lhe sido atribuída a guarda total dos 2 (dois) filhos menores, com 6 (seis) e 3 (três) anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. O pai das crianças encontra-se ausente do país. Mais, declarou ser portadora de esclerose múltipla desde 2007, tendo sido aconselhado pela equipa médica que a segue, bem como, pela médica do Serviço de ..., a não realizar trabalho durante o período noturno. Em outubro de 2018, foi transferida para o Serviço de ..., serviço com infraestruturas aparentemente mais adequadas à sua situação de doença crónica, contudo, desde a referida transferência, sofreu dois surtos, encontrando-se, atualmente, a realizar terapêutica com anticorpos monoclonais em regime de hospital de dia de Neurologia, terapêutica que terá de realizar de 6 em 6 meses. Dado o seu estado de saúde, foi aconselhada pela equipa médica a não realizar trabalho por turnos de forma a assegurar períodos de descanso regulares que ajudem a manter o ritmo circadiano, bem como a não prestação de trabalho que implique carga nomeadamente transferência, posicionamento e prestação de cuidados de higiene e conforto a utentes dependentes.

**2.29.** A entidade empregadora fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento daquele ...I, alegando para o efeito que *de uma dotação de 43 enfermeiros, 10 realizam horário flexível no contexto da Parentalidade e de situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho. O ... exige, na prestação de cuidados o mesmo n° de elementos nos turnos da 'Manhã', 'Tarde' e 'Noite' (no mínimo 7 elementos - 4 enfermeiros especialistas em ... e 3 generalistas).* A carga horária semanal da requerente corresponde a 36 (trinta e seis) horas; o trabalho encontra-se organizado em turnos rotativos, que

decorrem nos períodos entre as 8:00h-15:00h, 15:00h-22:00h e 22:00h-8:00h, nos 7 dias da semana por estar em causa um serviço de urgência. A intenção de fixar um horário de trabalho em dias úteis, das 08h00 às 15h30, contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e Serviço, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho. Acresce que o recurso a eventuais mobilidades internas está esgotado e não existe possibilidade de promover recrutamentos que se reconduzam em aumentos de dotações. Pelo exposto, conclui que a flexibilização do horário proposto fará perigar a prossecução do qualificado Interesse público assistencial, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.

- 2.30.** Acrescenta que, no que à instrução do pedido diz respeito, falta referenciar a indicação do prazo previsto para o solicitado regime, conforme decorre da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.31.** Analisado o pedido e a fundamentação da intenção de recusa, resulta claro que o período horário solicitado tem enquadramento num dos 3 (três) turnos vigentes no serviço de urgência.
- 2.32.** Assiste à requerente o direito a trabalhar em regime de horário flexível, estando em causa a necessidade de conciliação da vida familiar com a



vida profissional.

- 2.33.** Quanto aos requisitos legais do pedido, entende esta Comissão, que quando não é indicado prazo para trabalhar em regime de horário flexível, aplica-se o prazo supletivo da lei, o que significa que aquele regime de trabalho deverá vigorar até que a criança complete os 12 (doze) anos de idade.
- 2.34.** Tratando-se de trabalho organizado por turnos, o pedido de horário carece de se enquadrar nos turnos já existentes e cumprir a carga horária semanal a que a trabalhadora está contratualmente obrigada, que no caso concreto são 36 (trinta e seis) horas semanais.
- 2.35.** No que respeita à escassez de recursos humanos, não fundamenta, de per si, as exigências imperiosas de serviço, ainda que sustentada na impossibilidade de promover recrutamentos sem autorização prévia Ministerial, pois, a existência de tais exigências dependerá, sempre, da análise e verificação de todo um circunstancialismo que emoldura o caso concreto e que permita concluir naquele sentido.
- 2.36.** Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, informa que das 43 (quarenta e três) pessoas que integram a equipa de enfermagem, 10 (dez) realizam horário flexível no contexto da Parentalidade e de situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho.
- 2.37.** A propósito da questão de existirem outras pessoas no mesmo local de trabalho a realizar horário flexível, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014,

disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) , do qual se extraiu o seguinte excerto: - “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.”.

**2.38.** A título de nota final, importa referir que quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.39.** Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que não apresenta factos que nos permitam estabelecer uma relação de causa/efeito que logre afetar o regular e eficiente funcionamento daquele serviço ....

### 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 ..., para trabalhar em horário flexível, dias úteis, com exceção de fins de semana e feriados, das 08:00h às 15:30h.
- 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, 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 25 DE SETEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**