

## PARECER N.º 674/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 4768/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por correio eletrónico do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 16.10.2019, rececionado na entidade empregadora a 17.10.2019, a trabalhadora requerente refere o seguinte:

“..., enfermeira, pertencente ao quadro do ... (CIT sem termo) (...), a exercer funções no serviço de ... (...), vem por este meio solicitar a vossa excelência que lhe seja autorizado um regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para poder exercer as suas responsabilidades familiares e prestar assistência na educação e formação dos seus 3 filhos menores (...), com os quais vive em comunhão de mesa e habitação (anexado documento).

Ressalva que lhe foi atribuída a custódia dos dois menores (...) desde 2015.

Solicita a vossa excelência a autorização de horário flexível, com entrada às 8h. e saída às 16h.30, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, não trabalhando aos feriados, até o seu filho mais novo, (...), nascido a 21/02/2018, completar os 12 anos de idade.

Salienta que a assistência aos 3 menores, durante a semana e ao fim de semana, depende única e exclusivamente da progenitora, sendo que o progenitor, trabalha por turnos (podendo ser escalado também ao fim de semana), havendo por vezes a necessidade de fazer horas extraordinárias, não tendo hora prevista de chegada a casa. Sendo assim, o progenitor não

Tem horário compatível com os horários da creche (7h.30 – 19h), escola (8h.30-16h.30), explicações (17h.30-19h) e atividades desportivas dos menores (17h.30-18h.30).

Sem outro assunto,

Pede deferimento,”

- 1.3.** O pedido de horário flexível efetuado pela trabalhadora foi objeto de Informação da Responsável do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH), de 31.10.2019, cujo teor se transcreve:

“Considerando o pedido formulado pela Enfermeira ..., em que a mesma solicita o regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

1) O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se instruído de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;

2) A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário com entrada às 08h.00 e saída às 16h.30, de segunda a sexta-feira;

3) O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer favorável, condicionado à atribuição do horário flexível, referindo que:

A Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ... encontra-se a praticar um horário de 35 horas/semana, das 8h às 16.30 h, de segunda a domingo, em período de amamentação.

Após análise minuciosa desta proposta, gostaria de deixar algumas ressalvas:

Atualmente a equipa de enfermagem do Serviço de ..., possui:

- 3 Enfermeiros de horário flexível, das 8 h às 16h.30, de segunda-feira a domingo;
- 2 Enfermeiros em horário de amamentação (uma das quais a requerente) a efetuarem o horário das 8h às 16.30h, também de segunda a domingo;
- A partir de 2 de janeiro de 2020 passam a existir 3 enfermeiros com horário de amamentação.
- 6 Enfermeiros que devido a situação clínica apresentam restrições por parte da Medicina no trabalho.

Face ao atrás referido saliento que, face aos constrangimentos apresentados, não será possível efetuar um horário mensal com um *roulement* seguido e equilibrado aos colaboradores do Serviço.

Tendo em conta que:

- É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei n.º 7/2009 e Lei n.º 35/2014 (art.º 115.º - o dia de descanso semanal deve coincidir como domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas);
- É necessário garantir o direito a Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os colaboradores através do contacto funcional efetivo como avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;
- É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;

- É necessário garantir o direito a igualdade nas condições de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.

A Coordenação do Serviço acrescenta que "(...) a colega tem competências em ... e de momento face aos constrangimentos de recursos no ... e no Departamento de Área Médica é impossível de substituir."

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:

" (...) Só é possível conceder a flexibilidade de horário de forma equitativa de segunda a domingo, pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço.

Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários fora do período de horário ora proposto. "

- 1.4. Na antedita Informação foi exarado Despacho de concordância do Senhor Vogal Executivo do ..., de 31.10.2019, nos seguintes termos:

"Autorizo, conforme proposto."

- 1.5. Através de email do SGRH de 04.11.2019, a requerente tomou conhecimento da intenção de recusa do ..., com o seguinte teor:

"Exma. Sra. Enf.<sup>a</sup> ...,

Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o mesmo mereceu o seguinte despacho:

1) A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário das 08h.00 às 16h.30, de Segunda a Sexta;

2) O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer favorável condicionado à atribuição do horário flexível, referindo que:

(...) Só é possível conceder a Flexibilidade de Horário, de forma equitativa, de segunda a domingo, pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço."

A Coordenação do Serviço acrescenta que (...) A colega tem competências em ... e de momento, face aos constrangimentos de recursos no ... e no Departamento de Área Médica, é impossível de substituir."

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:

- Das 08h.00 às 16h.30, de segunda a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.

Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários fora do período de horário ora proposto.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Serviço de Gestão de Recursos Humanos"

- 1.6.** Através de carta datada de 04.11.2019, rececionado na entidade empregadora a 07.11.2019, a trabalhadora pronunciou-se nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do CT, conforme se transcreve:

"... (...), considera o parecer emitido pela entidade patronal parcialmente aceite, uma vez que o que solicitou em requerimento anterior foi um

"horário flexível de 2.ª feira a 6.ª feira, com descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, não trabalhando aos feriados, até o seu filho mais novo (...), nascido a 21/02/2018, completar os 12 anos de idade", e não um "horário flexível de 2.ª feira a domingo com condicionantes ... ", pelo que deverá ser enviado à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) para emitir o seu parecer, segundo o artigo 57.ª do Código do Trabalho.

Tal como referiu no requerimento anterior, a assistência aos 3 menores, durante a semana e ao fim de semana depende única e exclusivamente da progenitora, com a agravante da escola e creche se encontrarem encerradas ao fim de semana e feriados, e do progenitor trabalhar por turnos (podendo ser escalado também ao fim de semana), havendo por vezes a necessidade de fazer horas extraordinárias, não tendo hora prevista de chegada a casa. Desta forma, o parecer emitido pela entidade patronal levará à colisão entre a sua vida profissional e pessoal, dificultando o cumprimento das suas responsabilidades familiares. Sendo assim, a trabalhadora considera que não foram valorizadas as suas necessidades pessoais/familiares por parte da entidade patronal, mas apenas as necessidades do serviço.

Na resposta ao seu pedido:

1. A entidade patronal refere que existem "trabalhadores em colisão de direitos".

De momento não existem trabalhadores no serviço onde a enfermeira se encontra, que estejam a usufruir ou que tenham feito pedido de horário flexível igual ao da trabalhadora (horário flexível de 2.ª feira a 6.ª feira, com descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, não trabalhando aos feriados).

2. A coordenação do serviço refere que " .. a colega tem competências em ... e de momento face aos constrangimentos de recursos no ... e no Departamento de Área Médica é impossível de substituir."

A trabalhadora contesta esta afirmação, uma vez que existe uma equipa de profissionais com competências em ... a exercer funções no referido

serviço, a trabalhadora não é única no desempenho de tal função. Salaria que de 17 de setembro a 30 de outubro foi destacada para integração no serviço de ..., sendo assegurado o normal funcionamento do serviço de ... na sua ausência. Refere ainda que no presente mês foi escalada apenas com 5 turnos na ..., sendo os restantes na .... Conclui assim que não é um elemento insubstituível.

3. A entidade patronal refere que "não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto."

De facto, este ponto suscita dúvidas à trabalhadora, não sabendo ao que a entidade patronal se refere quanto à realização de horários fora do período de horário proposto, pedindo para o clarificar.

A trabalhadora ressalva que não se opõe á mudança de serviço, se assim for necessário, desde que o seu pedido seja totalmente aceite, ou seja, desde que lhe seja atribuído o horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, das 8h-16h.30, com descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, não trabalhando aos feriados, até o seu filho mais novo, (...), nascido a 21/02/2018, completar os 12 anos de idade, sendo, desta forma, consideradas as necessidades não só do serviço, mas também as da trabalhadora.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.7.** Em 18.11.2019, através de correio eletrónico, a entidade empregadora remeteu à CITE, em aditamento, o esclarecimento que se transcreve:

"Relativamente ao pedido de flexibilidade e posterior contestação da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., importa salientar o seguinte:

No serviço encontram-se três colaboradoras com flexibilidade de horário conforme o solicitado pela colaboradora;

Apesar da flexibilidade, as três colaboradoras efetuam turnos fora do

regime de horário flexível autorizado sempre que necessário de forma a manter o funcionamento do serviço em termos de sessões de .... Tem havido um numero crescente de doentes e não autorização de contratualização de recursos, o que coloca em causa os cuidados e sessões de hemodialise;

Ora, a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., ao não efetuar os turnos de forma equitativa, encontra-se em colisão de direitos com as referidas colegas, que, encontrando-se na mesma situação de flexibilidade de horário, anuíram, sempre que tal não fosse possível, efetuar turnos fora do regime de horário flexível solicitado e autorizado;

Posto isto, após reunião com a trabalhadora em causa foi possível apurar junto da mesma que, caso fosse necessário, estaria disponível para efetuar turnos como as outras colegas, assegurando assim não só os cuidados e sessões de hemodiálises, mas também a igualdade de direitos entre aquelas.

Concluimos que se torna inviável o serviço funcionar com os ratios necessários se não existir rotatividade entre os trabalhadores que tenham requerido o horário flexível, sendo que a própria trabalhadora também já terá mostrado disponível para (rodando) trabalhar turnos fora do regime de horário flexível solicitado, na medida em que o seu direito não poderá ser "maior" que o direito das outras profissionais nas mesmas condições, já sem mensurar o constrangimento que pode causar ao serviço não ter enfermeiro para entrar num novo turno, tendo os que estão a sair ter de continuar o turno seguinte – o que se configura desproporcional e não equitativo.

Desta forma, considerando a alteração da posição da trabalhadora vertida no parágrafo anterior, face ao requerimento inicial, entendemos que a CITE deverá ter em conta o mesmo".

- 1.8.** Em sede de instrução e ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do CPA, solicitámos por email á entidade empregadora que informasse



quantos/as trabalhadores/as com as mesmas funções e categoria da requerente se encontram adstritos/as à(s) unidade(s) orgânica(s) onde a trabalhadora trabalha, tendo aquela respondido que existem 38 enfermeiros, dos quais 4 possuem horário flexível, um deles com restrições de Saúde Ocupacional e outro com horário de amamentação.

- 1.9. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão para emissão de parecer em 23.10.2019, por correio eletrónico, competindo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, cf. 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 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.
- 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.

---

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)

- 2.11.** 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 – cfr. 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

---

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).

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.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido 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 realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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.
- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
2. A trabalhadora, enfermeira, a exercer funções no Serviço de ... do ..., solicita que lhe seja atribuído um horário flexível nos seguintes termos: entrada às 08h e saída às 16h.30, de segunda a sexta feira, com descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, não trabalhando aos feriados, até o seu filho mais novo - nascido a 21.02.2018 - completar os 12 anos de idade, sendo que o outro progenitor trabalha por turnos, podendo ser escalado aos fins de

semana e fazer horas extraordinárias, não tendo assim um horário compatível com as necessidades de assistência ao menor.

- 2.34.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.
- 2.35.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.36.** O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.37.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de

trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal).

- 2.38.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.41.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.42.** Note-se que o facto dos/as trabalhadores/as serem titulares daquele ou

outro direito, não significa que o exerçam. A titularidade do direito não pode ser confundida com o exercício do direito. Por conseguinte, nada adianta dizer-se que existem mais trabalhadores/as com filhos menores de 12 (doze) anos, na medida em que tal realidade é diferente da situação em que o/a trabalhador efetivamente pede para trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade, exercendo, assim, o direito previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho.

**2.43.** A este propósito esta Comissão tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá o mesmo ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. 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 extrai 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.”.

**2.44.** Na fundamentação da intenção de recusa notificada à trabalhadora

com responsabilidades familiares – *máxime*, o Despacho do Exmo. Vogal Executivo do ..., de 31.10.2019 – constata-se que a entidade empregadora não logrou demonstrar, concreta e inequivocamente, as razões imperiosas que fundamentam em concreto a recusa, tal como é determinado pelo artigo 57.º, n.º 2 do CT.

- 2.45.** Conforme tem afirmado reiteradamente esta Comissão, uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar quando alegue e demonstre, objetiva e concretamente, a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que obstem à recusa do petitionado, ou “a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável” (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.46.** Ora, o despacho que nega o requerido horário flexível, assente na fundamentação genérica e conclusiva da Informação do SGRH de 31.10.2019, não se enquadra em nenhum dos motivos (exclusivos) do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.47.** Temos em que a entidade empregadora não cuidou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente, que o horário flexível pretendido pela trabalhadora requerente coloque em causa o normal funcionamento do serviço de ... a que a mesma está adstrita – no qual exercem atividade 38 enfermeiros/as, dos quais apenas 4 gozam de horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT -, quais os turnos/escalas que deixariam de ficar convenientemente assegurados (horários a descoberto), nem tão pouco que não existam outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional e aptidão profissional para o desempenho das

funções naquele(s) serviço(s), tanto mais que a trabalhadora alegou em sede de pronúncia, que “existe uma equipa de profissionais com competências em ... a exercer funções no serviço, [não sendo a mesma a] única no desempenho de tal função”. Salaria ainda que “de 17 de setembro a 30 de outubro, foi destacada para a integração no serviço de ..., sendo assegurado o normal funcionamento do serviço de ... na sua ausência”. Refere finalmente que no presente mês foi escalada apenas com 5 turnos na ..., sendo os restantes realizados na ..., não sendo assim um elemento insubstituível, não tendo assim a entidade empregadora consubstanciado motivo(s) legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora com responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

- 2.48.** Como ressalta inequívoco, entre outros, do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador,



apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

- 2.49.** Ora, o circunstancialismo factual descrito nos presentes autos não é suficiente para concluir que a implementação do horário flexível requerido pela trabalhadora requerente constitui uma situação extraordinária, excecional ou inexigível á entidade empregadora para manter o regular funcionamento do serviço hospitalar.
- 2.50.** Aceitar a intenção de recusa nos termos em que foi efetuada, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos/às trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.51.** Naturalmente, 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>
- 2.52.** As entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção, e

---

[1]

<sup>[1]</sup> Neste sentido, consulte-se o Acórdão do TR 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).

com respeito pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos disponíveis e alocáveis.

- 2.53.** Em conclusão, do exame dos elementos constantes do processo, resultam não demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), não tendo sido aduzidos factos substantivos e/ou mencionadas circunstâncias evidentes, que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela trabalhadora e a impossibilidade e/ou séria perturbação do funcionamento do serviço em que exerce funções.

### **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 ficado demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos fundamentos legalmente admissíveis de recusa (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT).
- 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 04 DE DEZEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE**

Q  
U  
O  
R  
U  
M  
C  
O