

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 652/CITE/2019

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 652/CITE/2019, aprovado na reunião de 20.11.2019, na sequência da exposição do ..., a que se refere a processo de parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares.

Processo n.º 4579/FH/2019

### I

Em 12.12.2019, a CITE recebeu do ... a reclamação do parecer mencionado em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 20.11.2019, solicitado pela entidade empregadora nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., parecer que foi desfavorável, face ao disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º CT, disposição que determina que caso o/a empregador/a não submeta o processo à CITE no prazo a que alude o n.º 5 do referido artigo 57.º do CT, se considera que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

### II

1. A CITE, no âmbito das suas competências previstas no artigo 3.º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, deve apreciar os requisitos legais, nomeadamente, prazos relativos a procedimentos no caso de intenção de recusa de horário flexível e respetivas consequências legais, bem como as exigências imperiosas do funcionamento da empresa (*maxime*, serviço) a que alude o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 1.1. Na presente reclamação, a entidade empregadora alega, em síntese, o que se transcreve:

“Nos termos dos artigos 184.º e seguintes e 191.º e 192.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o ... vem apresentar RECLAMAÇÃO ao parecer n.º 4579/FH/2019, sobre o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ...

No dia 2 de outubro de 2019, o ... recebeu o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., para atribuição de horário de trabalho flexível para prestação de assistência inadiável a filhos menores de 12 anos, para efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, conforme documentação em anexo. Por sua vez, no dia 22 de outubro de 2019, a trabalhadora foi notificada por e-mail da intenção de recusa por parte da entidade empregadora relativo ao seu pedido. Não houve resposta/apreciação por parte da trabalhadora à comunicação anterior, e no dia 31 de outubro de 2019, o ... remeteu à CITE o processo para apreciação.

Nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, esta entidade comunicou por escrito à trabalhadora dentro do prazo previsto de vinte dias contados a partir da receção do seu pedido,

da decisão de intenção de recusa. Também de acordo com os n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo, foram cumpridos os prazos previstos. O ... aguardou cinco dias para a trabalhadora apresentar, por escrito, uma apreciação à intenção de recusa, o que não o fez. Por sua vez, o ... remeteu à CITE para apreciação, a cópia do pedido e do fundamento da intenção de recusa antes do fim do prazo dos cinco dias subsequentes para o devido efeito.

Neste contexto, afirma-se que os motivos aduzidos nos pontos 1.5, 1.6 e 1.7, que se transcrevem, "(...) pelo que a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 28.10.2019), teria de enviar o processo à CITE com cópia do pedido e do fundamento da intenção de o recusar, o que só fez a 31.10.2019 (...); no caso de o empregador não submeter a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos. 1.7. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.", não consubstanciam fundamento para o parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora, uma vez que os prazos previstos supracitados foram cumpridos".

**1.2.** No âmbito do processo em referência, a CITE emitiu, em 20.11.2019,

parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ..., referindo na sua fundamentação que "(...) a entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 28.10.2019), teria de enviar o processo à CITE com cópia do pedido e do fundamento da intenção de o recusar, o que só fez a 31.10.2019. **1.6.** A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não submeter a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos", pelo que, "(...) face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos."

**1.3.** Da análise do parecer supra, com relevo para a decisão da presente reclamação, constata-se o seguinte:

- Em 02/10/2019, o pedido de horário flexível da trabalhadora deu entrada no ...;
- Em 22/10/2019, a trabalhadora foi notificada pelo ..., através de correio eletrónico, da intenção de recusa do seu pedido, nos termos previstos do n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho, isto é, no prazo de 20 dias seguidos após a receção do mesmo;

- Não foi apresentada qualquer resposta/apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora;
  - Em 31/10/2019, isto é, dentro do prazo de 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, nos termos legais (cf. art.º 57.º, n.º 5 do CT), o processo foi remetido à CITE para efeitos de emissão parecer prévio, instruído com cópia do pedido da trabalhadora e da intenção de recusa da entidade empregadora.
- 1.4.** Do exposto ressalta que no processo em referência foram efetivamente cumpridos pela entidade empregadora, os prazos previstos no Código do Trabalho, no âmbito do procedimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ao abrigo do consagrado nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 1.5.** Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 192.º, n.º 1 do CPA, através de ofício registado com aviso de receção, de 16.12.2019, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pelo ..., para, querendo, "alegar o que tiver por conveniente sobre a mesma e os seus fundamentos, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da receção do presente ofício".
- 1.6.** Através de carta datada de 23.12.2019, a trabalhadora requerente pronunciou-se sobre a questão suscitada pela entidade empregadora, afirmando que "em relação à reclamação do parecer n.º 652/CITE/2019 – Processo n.º 4579/FH/2019 -, não me vou pronunciar, uma vez que isso cabe à CITE analisar se houve ou não incumprimento de prazos por parte da minha entidade patronal".

- 1.7. Reiterando os fundamentos do seu pedido inicial, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos e legais efeitos.
- 1.8. Vejamos,
- 1.9. Resolvida que está a questão suscitada pela entidade empregadora na reclamação, isto é, verificando-se que contrariamente ao afirmado no parecer reclamado, a mesma respeitou os limites do prazo do artigo 57.º, n.º 5 do CT, tal facto implica que a CITE se pronuncie de seguida sobre a questão de fundo, isto é, o pedido de horário flexível da trabalhadora com responsabilidades familiares e a concomitante fundamentação da intenção de recusa.
- 1.10. Analisemos então:

### III

## 2. OBJETO DO PARECER

- 2.1. A CITE recebeu, por mão própria, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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.

2.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 02.10.2019, a trabalhadora refere:

“Eu, ..., casada, (...) com a categoria profissional de Enfermeira, (...), a exercer funções no Serviço de ..., vem muito respeitosamente requerer a Vossa Excelência, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, a atribuição do Regime de Horário de Trabalho Flexível, de segunda a Domingo, exceto feriados, entre as 08h:00 e as 14h:30, a partir de 4 de novembro de 2019 até 31 de agosto de 2029, com os seguintes fundamentos:

A requerente tem dois filhos menores (4 anos e 22 meses), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme certidão da Junta de Freguesia (...) que anexa. Não estando o meu marido a usufruir do horário de trabalho flexível.

A requerente reside a 40 quilómetros de distância do seu local de trabalho.

O art.º 57.º n.º 1, do Código do Trabalho, aplicável por remissão da Lei do Contrato de Trabalho, confere ao trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos previstos nessa disposição legal.

Por sua vez, a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 59.º, n.º 1, alínea b), dispõe que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E o art.º 212.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho prescreve que, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, estabelecendo o art.º 221.º, n.º 2, do mesmo Código, que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Com os fundamentos referidos, a requerente solicita a compreensão de Vossa Excelência, designadamente, através do deferimento do presente pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que o mesmo seja autorizado.

Aguarda deferimento

A requerente,”

- 2.3.** Sobre o requerimento recaiu o seguinte despacho, exarado pelo Enfermeiro Chefe, datado de 18.10.2019:

“Ao sr. Enf.º Diretor.

Não é possível garantir o normal funcionamento do serviço com a atribuição do horário requerido”

- 2.4.** Através de mensagem de correio eletrónico da entidade empregadora de 22.10.2019, a trabalhadora foi informada da intenção de recusa que recaiu sobre o pedido, cujo teor, em síntese, se transcreve:

“(…) No passado dia 22 de maio de 2019, o ... (doravante apenas ...) recebeu uma comunicação de V/ Excelência (doravante, referida como trabalhadora ou requerente) com o assunto “Pedido de fixação de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”. (..)

De acordo com os horários de trabalho do ..., as jornadas de trabalho são das 8h às 14.30h (turno da manhã) ou das 14h às 20.30h (turno da tarde) e das 20h às 08.30h (turno da noite).

O turno entre as 08.00 e as 14h30 'horas, é um horário praticado no serviço de ... para tratamentos de doentes em ... Neste momento existem já 5 enfermeiros (constantes da lista em tabela abaixo) que têm horário



flexível autorizado e completam a totalidade dos turnos de segunda a sexta-feira.

Cumpra, nos termos do disposto no artigo 570, n.º 3, do Código do Trabalho, responder ao pedido da requerente.

## **II. Fundamentação**

Perante o pedido e fundamento exposto, (...) o ... não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:

A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;

B) Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ... do ...

Vejamos, mais em detalhe, cada um dos fundamentos:

### **A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível**

(...) Sucede que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.

Com efeito,

(...) O que a Sr.ª Enf.ª ... está a requerer é, puro e simples, a alteração de horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ou seja, a trabalhadora teria, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho diário que acordou aquando da sua contratação ao serviço do ..., aí se incluindo, naturalmente, os dias de

descanso e a modalidade de organização do tempo de trabalho a que se vinculou.

Não ignorando a trabalhadora, como não pode ignorar, que aquela condição foi essencial para a sua contratação, em termos tais que o ... não teria celebrado o contrato se não pudesse contar com o exercício pela trabalhadora do horário que lhe viesse a determinar.

Ou seja, o que se verifica neste caso, é que a trabalhadora pretende ser ela mesma a estabelecer os dias da semana em que quer trabalhar e que turnos/ horários quer fazer.

(...) Importa lembrar que a faculdade de alteração do horário de trabalho é um poder que, no Direito do Trabalho português, cabe exclusivamente ao empregador, e não ao trabalhador.

(...) Na verdade, caso assim não se entendesse, sempre estaria em causa, como se disse, o cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de direção, organização e gestão da atividade económica do ... Cf. art.º 212.º do CT. Direitos estes - do livre exercício da iniciativa económica privada e liberdade de organização empresarial - também constitucionalmente protegidos (cf. art.º 61.º e 80.º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).

Sendo certo que o ... não pode ficar subordinado, apenas, aos interesses particulares dos trabalhadores, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica, onde aqueles estão inseridos.

(...) Configurando o pedido da trabalhadora uma alteração do seu horário de trabalho, nos termos em que se obrigou, tal modificação só pode suceder havendo o acordo do ...

Sucede que, no caso, considerando as particulares exigências e a natureza da atividade levada a cabo, este entendeu não ser possível, como infra melhor se explanará.

(...) Assim,

Por não configurar um pedido de horário flexível, o ... recusa, desde já, o

pedido formulado pela trabalhadora.

## **B) As razões imperiosas ligadas ao funcionamento do ...**

(...) Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:

- i) As especificidades do serviço ...
- ii) As especificidades do serviço ... do ...
- iii) As necessidades imperiosas de um serviço ...

A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços ..., nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais (médicos, enfermeiros, assistentes técnicos e operacionais) por serviço e, concretamente na área de enfermagem, dotações de enfermeiros por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, nos cuidados intensivos, nos blocos operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento com alta diferenciação.

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais, operando em sectores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.

Na verdade, a previsão normativa de concessão do regime de horário flexível, quanto a profissionais de áreas sensíveis ou de elevada complexidade e de efetivação colegial, articulada, como sucede com os profissionais médicos, enfermeiros e outras intervindo, em trabalho de equipa, não consagra um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em horário flexível, entendido como aquele em que "o trabalhador pode

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho), mas apenas uma expectativa que deve avaliar-se em cada situação, impondo-se a fundamentação respetiva.

Neste domínio, há que equacionar os interesses em presença, a saber, o instrumental da trabalhadora em vista da proteção da parentalidade e o do serviço, em concreto do ... como entidade assistencial, dirigido à proteção e promoção da saúde dos seus doentes.

(...) Há casos em que o legislador pondera a natureza delicada, hipersensível, do sector da saúde. Pense-se, nomeadamente, na regulamentação da greve onde o Código do Trabalho atende às especificidades do sector da saúde (artigo 538.º, n.º 2, alínea b)). Já noutras matérias, como é este o caso, o legislador laboral abstrai ou ignora as especificidades do sector da saúde ou, pelo menos, não segue o exemplo citado acima. Isto não significa, porém, que o intérprete não possa fazer repercutir essas especificidades na ponderação dos valores em causa, e na determinação do peso dos conceitos. Concretamente, as especificidades do sector da saúde devem ser relevadas na hora de compreender e, sobretudo, sopesar, as “exigências imperiosas” a que se refere a lei como fundamento de recusa. Repare-se, aliás, no seguimento e reforçando aquilo que é dito, que o legislador fala nas “exigências imperiosas da empresa” o que, mais uma vez, indicia que estes regimes jurídicos estão pensados para a lógica empresarial e para a relação conflitual típica entre trabalhador-empresa.

(...) Aqui, outros valores devem ser equacionados e, mais do que isso, devem falar mais alto. Concretamente, os interesses pessoais do trabalhador devem ser confrontados também com o interesse público do sector da saúde e com o impacto que a concessão, ou não, do horário flexível tem no sistema de saúde pública. Portanto, já não está apenas em causa a lógica geométrica trabalhador / empregador, mas uma lógica que deve atender a outros interesses, superiores interesses. Esses

interesses devem, naturalmente, ser tidos em consideração no momento de determinar as “exigências imperiosas da empresa”.

Mais: as especificidades do sector da saúde, mais concretamente, a natureza delicada e sensível deste sector de atividade, têm vindo cada vez mais a ser reconhecidas em detrimento dos interesses pessoais dos trabalhadores que, sendo merecedores de tutela, não devem prevalecer a todo o transe sobre um interesse público que é manifesto, como é o caso do sector da saúde.

(...) Importa não perder de vista que não está em causa apenas um dano patrimonial na esfera do empregador, que este deve suportar em prol dos interesses pessoais do trabalhador. O que aqui está em causa é um dano na esfera pública, na esfera de todos e cada um dos cidadãos.

(...) Basta atentar no artigo 56.º, n.º 8, do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, o qual se mantém em vigor, que aprova o regime geral da carreira de enfermagem, onde o legislador, no contexto dos regimes de trabalho e condições da sua prestação, muito avisadamente determina que “as enfermeiras que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que da/não advenham graves prejuízos para o serviço”.

Por outras palavras, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a um tratamento de favor em matéria de tempo de trabalho — designadamente, podendo requerer a isenção de trabalho noturno — salvo se esse pedido represente graves prejuízos para o serviço. Este facto não pode ser ignorado porque, repita-se, é o próprio legislador que concebe os interesses ... como superiores aos interesses dos trabalhadores.

(...) Ora, se o legislador considera que interesses sérios do serviço ... podem prevalecer sobre o pedido de trabalhadoras que estão prestes ou já deram à luz — ciclo que representa o núcleo essencial do regime

protetor da maternidade — então, por maioria de razão, os interesses sérios do serviço ... podem e devem prevalecer sobre os pedidos de horário flexível de trabalhadoras com “meras” responsabilidades familiares, isto é, com menores de 12 anos a seu cargo (utilizamos a expressão “meras”, não porque o ... não reconheça a relevância subjetiva destas situações para os trabalhadores, mas pelo seu valor relativo, por comparação com as situações acima descritas). Portanto, perante toda a exposição do ..., que coloca em evidência os interesses manifestos do seu serviço ... — exigências imperiosas na sua verdadeira aceção!

**i) As necessidades imperiosas do serviço ... do ...**

(...) O ... conta, atualmente, com um total de 1481 enfermeiros. Segundo dados estatísticos, estes 1481 enfermeiros prestam assistência ... a cerca 252.000 utentes.

(...) A trabalhadora exerce funções no Serviço de ..., que inclui uma unidade de isolamento e que interna utentes que necessitam de cuidados de enfermagem de elevada complexidade e diferenciação.

(...) Como em qualquer serviço ..., a elaboração do horário de trabalho para um qualquer enfermeiro que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 365 dias por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: ter manhãs (M), tardes (T), noites (N) a serem distribuídas de segunda-feira a domingo.

Os turnos, que são manhãs (NI), tardes (T) e noites (N), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.

No serviço da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:

Manhã — 8h às 14h30;

Tarde — 14h às 20h30;

Noite — 20h às 8h30.

(...) De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:

Internamento

Manhã — 5 enfermeiros (acresce ainda, nos dias úteis, um enfermeiro especialista na área de enfermagem de reabilitação)

Tarde — 4 enfermeiros;

Noite — 3 Enfermeiros.

Unidade de Diálise

Manhã — entre 06 a 08 enfermeiros (2 a sábado) e pelo menos 1 enfermeiro ao Domingo

Tarde — entre 5 a 6 enfermeiros; (2 feira a Sábado) e pelo menos 3 enfermeiros ao Domingo);

Noite - 1 Enfermeiro entre as 20.00 e as 8.00 horas;

- 2 Enfermeiros com término do turno às 24 horas.

Salvo este caso excepcionalíssimo — ocorrência de greve — o número de trabalhadores necessário para a satisfação das necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.

(...) Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos enfermeiros — o que acontece, também, no contrato de trabalho da requerente — que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e noturno.

E, portanto, se existe uma expectativa dos trabalhadores na realização dos seus planos de vida — maternidade e paternidade — também não é menos verdade que, do lado do ..., também existe a expectativa de ver respeitada a organização do seu serviço ... e os contratos de trabalho firmados!

(...) O ... também enfrenta constrangimentos derivados da existência de 136 trabalhadores que prestam trabalho em regime de flexibilidade horária, dos quais 5 trabalhadores prestam trabalho no serviço da requerente, a saber:

<b>Trabalhador:</b>	<b>Regime de flexibilidade:</b>	<b>Observações:</b>
...	Manhãs (8h – 14h.30) – dias úteis	Não trabalha feriados e fins de semana
...	Manhãs (8h – 20h.30) – dias úteis	Não trabalha feriados e fins de semana
...	Manhãs (8h – 18h) – dias úteis	Não trabalha feriados e fins de semana
...	Manhãs (8h – 14h.30) – dias úteis	Não trabalha feriados e fins de semana
...	Manhãs (8h – 14h.30) – dias úteis	Não trabalha feriados e fins de semana

(...) O ... tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e/ou de fins-de-semana e feriados, a qualquer profissional existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas. E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno, como é o que pretende a requerente, o trabalho nos turnos da tarde e ainda o trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação.

Essa sobrecarga provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o ... como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude e de eventual responsabilidade civil ..., com as inerentes consequências. Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe, que referem que a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa (...)

Ora, se o ... emitir um parecer favorável à requerente, vem colocar mais



um peso em cima dos ombros dos restantes enfermeiros, e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos enfermeiros.

O que, sublinhe-se sucederá se o ... atribuir o horário flexível à trabalhadora.

De facto,

Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário flexível.

O que significa que os turnos — Tardes, Noites, fins-de-semana e feriados são realizados pelos restantes trabalhadores (impedimento de realizar turnos da manhã de 2 a 6 feira), colidindo com um outro direito, ao contacto direto com o seu superior hierárquico para a determinação da avaliação de desempenho e progressão na carreira.

Repita-se, os turnos da manhã estão, digamos, “reservados” ou “alocados” praticamente em exclusivo para os trabalhadores que gozam de horário flexível.

Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cf. art.º 59.º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).

A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirá os horários noturnos e de fim-de-semana para os ombros dos demais trabalhadores, beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.

Estas situações! decisões deterioraram seriamente as relações entre a equipa e colocam em causa os objetivos do serviço, criando mau ambiente entre colegas, agravado pela perversão de justiça que projeta na organização dos horários. Há dificuldade em assegurar os turnos de horas incómodas, os enfermeiros da equipa que podem trabalhar em horário noturno passaram, de quatro noites por mês a fazer sete, oito, 10 noites por mês (nalguns casos).

Não têm todos os enfermeiros da equipa o direito a privar a sua vida com

a da família? E o risco clínico para os doentes de haver enfermeiros com prestação de trabalho em noites sucessivas? E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa, que penaliza aqueles que têm de ser obrigados a esforços adicionais? Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?

(...) E, ao contrário do que aparenta, o que está em causa não é apenas uma colisão entre dois interesses constitucionalmente protegidos da mesma natureza: o direito à conciliação da vida familiar com a vida pessoal. Os trabalhadores que ficam onerados com os turnos noturnos e outras horas incómodas sofrerão prejuízos na sua própria saúde física, mental e emocional.

(...) Pensamos que ninguém está em condições de discutir que o direito à saúde tem uma dignidade constitucional superior ao direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Assumindo que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho — como a trabalhadora aqui em causa — ficariam alocados aos turnos das manhãs de segunda a sexta-feira, conforme é sua pretensão, assegurando só as necessidades para esses turnos nos dias úteis, é evidente que os turnos das tardes e noites, fins-de-semana e feriados ficariam em exclusivo para os demais trabalhadores, o que é insustentável.

Contudo, o ..., zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, dá conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente da seguinte forma:

- 1- As manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis;
- 2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;
- 3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana;
- 4- Horário de fim-de-semana e feriados, de acordo com as necessidades do serviço e equitativamente com demais trabalhadores do mesmo.

Este horário irá permitir assegurar o funcionamento do serviço aos fins-de-semana e feriados bem como permitirá uma distribuição equitativa para todos os horários.

Sendo autorizado este horário flexível na simulação de horário para o mês de outubro (data de regresso da enfermeira ao trabalho) ficarão por assegurar os turnos assinalados no horário em anexo, sem por em causa os direitos laborais dos restantes trabalhadores do serviço.

### **1. Decisão**

Sendo assim, perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enfa ...

Aguardamos que a trabalhadora reconheça o esforço de reorganização dos horários pelo ... para conciliar os seus interesses com a dinâmica ..., nomeadamente, com os horários de trabalho das trabalhadoras com necessidades familiares especiais, atribuindo dentro do equitativo, as jornadas de trabalho essencialmente nas manhãs ou tardes de dias de semana (2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira).

(...)

Com os melhores cumprimentos,

(...)

(Enfermeiro Diretor)”

- 2.5.** A trabalhadora não se pronunciou sobre os fundamentos da intenção de recusa (cf. o disposto no artigo 57.º, n.º 4 do CT).
- 2.6.** Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, o ... remeteu o processo a esta Comissão para efeitos de

emissão de parecer, através de ofício de 30.10.2019, 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".

#### IV

### 3. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 3.1. 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 (...)."

- 3.2.** 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.
- 3.3.** 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”.
- 3.4.** 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.
- 3.5.** 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.

- 3.6.** 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).
- 3.7.** 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”.

- 3.8.** 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.
- 3.9.** 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.
- 3.10.** 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

---

<sup>1</sup> 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)

é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 3.11.** 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.”
- 3.12.** 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.”
- 3.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 3.14.** 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.

- 3.15.** 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).
- 3.16.** 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.
- 3.17.** 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.
- 3.18.** 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.

- 3.19.** 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.
- 3.20.** 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”.
- 3.21.** 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.

- 3.22.** 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.
- 3.23.** 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>

- 3.24.** 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.
- 3.25.** 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.
- 3.26.** 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

---

<sup>2</sup> 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.

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

familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 3.27.** 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.
- 3.28.** 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.
- 3.29.** 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.

- 3.30.** Vejamos o caso em análise:
- 3.31.** A trabalhadora com responsabilidades familiares, enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de ..., veio solicitar que lhe seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, de segunda feira a domingo, exceto feriados, entre as 08h.00 e as 14h.30 (manhãs), até 31.08.2029, com vista a prestar assistência aos seus dois filhos menores (de 4 anos e 22 meses), com os quais declara viver em comunhão de mesa e habitação. Mais refere que reside a 40 quilómetros de distância do seu local de trabalho.
- 3.32.** 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.
- 3.33.** 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).

- 3.34.** 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.
- 3.35.** 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).
- 3.36.** 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.
- 3.37.** 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.

- 3.38.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 3.39.** 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.
- 3.40.** 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 na organização com filhos menores de 12 (doze) anos, na medida em que tal realidade é diferente da situação em que o/a trabalhador efetivamente: 1) pede e 2) necessita realmente de trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo da proteção da parentalidade, exercendo o direito previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho.
- 3.41.** 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.”

- 3.42.** Analisada a fundamentação da intenção de recusa notificada à requerente a 22.10.2019, constata-se que, apesar da extensa e prolixa argumentação, o certo é que ... não logrou demonstrar, de forma cabal e objetiva, as razões imperiosas de funcionamento que fundamentam a recusa do horário flexível petitionado, com referência ao serviço em que a trabalhadora está adstrita, como determina o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 3.43.** Referenciar de forma geral e conclusiva extensas “especificidades do serviço ...”, “especificidades do serviço ... do ...”, bem como “necessidades imperiosas de um serviço ...”, sem demonstrar que, face aos recursos humanos disponíveis no serviço de ... é impossível reorganizar escalas/turnos atualmente praticados, de forma a incluir a trabalhadora no horário pretendido (manhã, independentemente

das compreensíveis exigências de interesse público a que um ... está adstrito, não possui a virtualidade de contrariar os pressupostos do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

- 3.44.** 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 (relativamente ao serviço de ... a que a trabalhadora está alocada), a existência de impossibilidade objetiva de responder ao solicitado, face às “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” (ou serviço) que em concreto obstem à recusa, ou à “impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável” (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 3.45.** A fundamentação da intenção de recusa em causa, manifestamente extensa e prolixa na sua argumentação, não preenche, todavia, os motivos, rigorosos e exclusivos, consignados no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 3.46.** Por outras palavras, a entidade empregadora não conseguiu demonstrar, apesar da prolixidade da argumentação, objetivamente, a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” (*máxime*, serviço de ...), designadamente, não conseguiu demonstrar em que medida o horário de trabalho flexível solicitado pela trabalhadora (08h – 14h.30), correspondente á escala da manhã, poderia colocar em causa o normal/regular funcionamento do serviço, quais as escalas/turnos que deixariam de ficar convenientemente assegurados com a sua atribuição à interessada (“horários a

descoberto”), tão-pouco demonstrar que não existam outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional e idêntica aptidão profissional para desempenhar funções dentro da amplitude horária solicitada, considerando aos recursos humanos alocáveis, se os turnos/escalas fossem reorganizadas noutros moldes. O facto da entidade empregadora referir, em termos gerais, que o horário pretendido é inexecutável, considerando as contingências organizacionais e de recursos do ... em geral, não é motivo idóneo para que se possa entender que estão preenchidas desde logo as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” no referido serviço de ..., sendo que a entidade empregadora também não consubstancia quais os motivo(s) legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade concreta de substituição da trabalhadora com responsabilidades familiares por indispensabilidade, como reclamada o n.º 2 do art.º 57.º do CT.

- 3.47.** Como ressalta, 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”.

- 3.48.** Ora, o circunstancialismo descrito nos autos não é suficiente para podermos concluir, com elementos suficientes, sem margem para dúvidas, que a implementação do horário requerido constitui situação extraordinária, excecional ou inexigível ao ..., com vista a manter o normal funcionamento do serviço em que a trabalhadora exerce funções (...).
- 3.49.** Aceitar a intenção de recusa nos termos em que é referida, equivaleria a afastar desde logo a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos/às trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, a qual deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos, designadamente de outros/as trabalhadores/as do serviço com filhos/as menores de 12 anos, que não solicitaram a proteção da norma e não se encontram numa situação de impossibilidade de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar.
- 3.50.** 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 regular funcionamento do serviço para todos/as os/as trabalhadores/as em

situação idêntica<sup>[1]</sup>, pois as entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e 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 familiar dos recursos humanos disponíveis e alocáveis.

- 3.51.** Em conclusão,
- 3.52.** Do exame dos elementos carreados no processo resultam não demonstradas, em concreto, as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” e/ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), concretamente no que se refere ao serviço de ... deste ..., não tendo sido aduzidos pela entidade empregadora factos objetivos e circunstâncias concretas, que permitam estabelecer um real nexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela trabalhadora (escala da manhã) e a impossibilidade ou séria perturbação do funcionamento daquele mesmo serviço, no qual a trabalhadora com responsabilidades familiares exerce funções.

## V

---

<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).

#### 4. CONCLUSÃO

Face ao supra exposto:

- 4.1. A CITE delibera alterar o Parecer ora reclamado (Parecer n.º 652/CITE/2019, de 20.11.2019), uma vez que, tal como invocado pela reclamante, ..., não se verificou o deferimento tácito do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., dado que o processo foi remetido tempestivamente pela empregadora a esta Comissão, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art.º 57.º do CT;
- 4.2. Quanto à questão de fundo ou substantiva que cumpre conhecer, sem prejuízo de acordo entre as partes, 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, considerando que não ficaram demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” e/ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, especificamente no que tange ao serviço de ..., únicos motivos admissíveis da recusa, em face do n.º 2 do artigo 57.º do CT, pelo que o horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares deve ser concedido.
- 4.3. Naturalmente que provada a existência de uma efetiva 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, a entidade empregadora ..., após fundamentar tal circunstância e comunicar a mesma a todos/as os/as interessados/as, pode impor uma distribuição equitativa do dever de assegurar o regular funcionamento do serviço para todos/as os/as

trabalhadores/as em situação idêntica <sup>[1]</sup>, regulando os horários de trabalho da referida equipa, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento regular do(s) serviço(s) e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos meios humanos disponíveis e alocáveis, situação que atualmente não se verifica;

- 4.4. O/A empregador/a deve proporcionar ao/à trabalhador/a com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.**

---

<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).