

## **PARECER N.º 572/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2709-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 12.10.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 13.09.2021 a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

*Eu, ..., titular do cartão de cidadão n.º ..., com o contribuinte fiscal n.º ..., beneficiária da segurança social com o n.º ..., com atividade de ... nesta instituição, venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do disposto no artigo 56º do «código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os meus filhos ..., nascido a 7/12/2012, atualmente com 8 anos de idade e ..., nascida a 29/7/2020, atualmente com 1 ano de idade, os quais habitam comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme resulta a declaração que está em anexo a esta carta.*

*O meu pedido justifica-se com a morte da minha mãe, que era o meu suporte familiar, infelizmente teve uma doença súbita, um tumor cerebral. Era a minha mãe que, graças ao seu horário de trabalho fixo, conseguia ir buscar e levar os meus filhos à escola, assim sendo com a morte dela não tenho outro apoio. O meu marido é ..., estando sempre fora do país e ausente a maior parte do tempo, não tendo horários que o permitam ajudar-me na gestão familiar. Ficou também a meu encargo o meu avô materno, com 89 anos, sendo isto, vi-me reduzida a uma posição que me impede de conseguir cumprir com os horários que sempre pratiquei. Sendo que, neste momento, apenas posso prestar o meu trabalho nos períodos em que os meus filhos se encontrem na escola, ou seja, entre*

*as 8 horas da manhã e as 18h:30 minutos da tarde, podendo assim cumprir com as 8h de trabalho diárias.*

*Quero relembrar que tenho o curso de Animação Socio-cultural e sabendo que o horário desempenhado pelas ajudantes de ocupação é fixo, desde já me disponibilizo para a prestação de serviços nessa área.*

*Posto isto, e nos termos do disposto no artigo n.º 56, do código do trabalho, peço encarecidamente que me seja fixado um horário de trabalho que me possa permitir trabalhar e auxiliar o meu agregado familiar.*

*Solicito a V. Exa. deferimento ao meu exposto*

*(...)*

**1.3.** Por carta datada de 01.10.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(...)*

*Em resposta à v/ carta dirigida ao diretor da ... no dia 13 de setembro de 2020, cumpre-nos responder da seguinte forma:*

*É com enorme pesar que lamentamos a sua perda, que Deus e o tempo tragam alívio à sua dor e à sua família.*

*Com o devido respeito, compreendemos a sua situação familiar e sempre foi nossa prática hospitaleira encontrarmos disponíveis e flexíveis para atender aos pedidos dos colaboradores, na medida do que nos for possível e exequível com a ...*

*A colaboradora Sr.ª D. ..., na carta enviada ao ... (...), solicita o pedido de horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, no âmbito da proteção da parentalidade, informando que apenas pode prestar o seu trabalho entre as 8h00 e as 18h30, portanto nos momentos escolares, afirmando, também que se encontra disponível para exercer funções como Ajudante de ..., dado que tem o curso de Animação Socio Cultural.*

*Neste sentido, cumprindo o preceito legal previsto no código do trabalho artigo 57.º n.º 3, respondendo ao seu pedido no prazo legalmente previsto, cabe-nos referir que, lamentavelmente, não podemos aceder à sua solicitação.*

*E, mais uma vez, obedecendo ao artigo 57.º n.º 2 do código do trabalho, a nossa recusa tem como base os fundamentos previstos nesta mesma disposição legal. Motivos estes cumulativos, quer nas exigências imperiosas de funcionamento da instituição, quer na impossibilidade de substituir a colaboradora, a Sr.ª D. ..., considerando-a indispensável à prossecução da ...*

*Relativamente ao seu pedido de horário flexível, afirmamos que recusamos o pedido com “fundamento a exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, tecendo as seguintes considerações:*

*A ... é uma instituição que tem como missão “a prestação de cuidados diferenciados e humanizados em saúde mental e psiquiatria, de acordo com as melhores práticas clínicas, com qualidade e*

*eficiência, respeito pela individualidade e sensibilidade do utente, numa visão humanista e integral da pessoa". A ... é constituída, essencialmente, por 410 pessoas assistidas, portadoras de doença mental grave e com comorbilidades associadas e 299 colaboradores.*

*O quadro de recursos humanos do Centro e respetiva evolução depende da Direção do ..., contudo, o ... adotará o regime de trabalho necessário ao normal funcionamento, dando prioridade ao interesse das pessoas assistidas.*

*Atualmente os recursos humanos existentes na ... são diversificados e abrangem varias categorias profissionais, no número de colaboradores atrás referido, encontrando-se distribuídos de acordo com as necessidades de cada unidade e de cada setor. Ao analisarmos as referidas categorias profissionais dividimo-las em duas grandes áreas: área assistencial e a área não assistencial.*

*Da área assistencial fazem parte todas as categorias profissionais cujas funções/atividades estão diretamente relacionadas com a prestação de cuidados integrais e assistenciais no cuidado e tratamento direto à pessoa assistida, onde se enquadram as ajudantes de enfermaria. Por sua vez, a área não assistencial engloba as categorias profissionais que não estão em contacto direto com a pessoa assistida, mas cujas funções também são essenciais para o normal e bom funcionamento do ...*

*Importa referir que a categoria profissional de ... representa um total de 35,28% do quadro de pessoal da ..., assumindo um elevado grau de importância, quer do ponto de vista quantitativo, quer qualitativo.*

*Ao nível dos horários de trabalho que estão em vigor para esta categoria profissional, estão registados quatro horários de trabalho: 7h00/16h00; 12h00/21h00; 21h00/06h00; 22h00/07h00, sempre com uma hora de intervalo para descanso. Portanto, o que se verifica é uma prestação de cuidados em laboração contínua.*

*As colaboradoras com a categoria profissional de ... têm na prossecução das suas tarefas: proceder as atividades de vida diária das pessoas assistidas, como seja cuidar da sua higiene pessoal e imagem, devendo ainda dar-lhe refeições, levantá-las do leito e providenciar o deitar. Compete-lhes, ainda, velar pela sua segurança e bem-estar de forma contínua, substituindo-as na maior parte das vezes nestas atividades, devido ao fato de as pessoas assistidas terem um elevado grau de dependência ao nível das capacidades físicas e intelectuais para realizar as atividades básicas de vida diária. Devem proceder a limpezas em locais onde se encontram hospitalizadas doentes do foro psiquiátrico, entre outras tarefas que lhe sejam solicitadas pelos seus superiores e que se enquadrem dentro desta categoria profissional.*

*Desta forma, concluímos que estas colaboradoras são essenciais e imperiosas no funcionamento do Centro pois são estas que estão em contato direto, em laboração continua e que nos auxiliam na ... Por estas razões não podemos ponderar criar horários fixos das 08h00 às 18h00 destinados às colaboradoras que exercem as funções de ajudantes de enfermaria, Ora, a Sr.ª D. ... exercendo as suas funções como ..., é considerada uma colaboradora essencial ao funcionamento do Centro e à*

*laboração contínua que necessitamos para garantir assistência integral às pessoas assistidas 24 horas por dia, aquelas que são a nossa Missão e a razão de ser do ...*

*No que concerne “à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, tecemos o seguinte: já tendo feito prova que a colaboradora é indispensável ao funcionamento da empresa, confirmamos que a colaboradora Sr.<sup>a</sup> D. ... iniciou um impedimento prolongado, em virtude de uma gravidez de risco de 05.02.2020 a 28.07.2020; gozou a licença de maternidade de 29.07.2020 a 25.12.2020; gozou a licença parental alargada de 26.12.2020 a 25.03.2021; depois usufruiu das suas férias vencidas a 01.01.2020; iniciou impedimento prolongado de 01.05.2021 a 15.09.2021; em todo este tempo nós não a conseguimos substituir em termos de números absolutos.*

*Atualmente sentimos um desequilíbrio entre a oferta e a procura de profissionais e dificuldades em contratar no mercado de trabalho atual. Estas dificuldades prendem-se com a falta de profissionais qualificados. Existe uma escassez de competências muito acentuada quer na responsabilidade, no trabalho em equipa, na resiliência, na tolerância ao stress e na adaptabilidade, competências essenciais para cuidar de pessoas assistidas desprovidas de capacidades físicas e/ou intelectuais que dependem de terceiros para usufruírem de qualidade de vida.*

*Concluindo, estão assim explanados os fundamentos que concomitantemente se encontram na base da recusa do seu pedido, obedecendo ao preceito legal do artigo 57.º n.º 2 do código do trabalho.*

*Relativamente à sua informação de que tem o curso de Animação Sócio Cultural, dispendo-se a desempenhar funções como Ajudante de Ocupação, cumpre-nos referir que, lamentavelmente, não dispomos de dotação orçamental para caber no nosso quadro de recursos humanos, em termos absolutos, mais uma ajudante de ocupação. Todo o recrutamento que anunciamos, porque são as que efetivamente fazem mais falta ao serviço que prestamos, são as ajudantes de enfermaria, praticando os horários acima mencionados.*

*Em tese de última consideração, o objetivo caracterizador da identidade da ... - Assistência integral à pessoa doente, pressupõe que a ... configure uma realidade assistencial de grande importância quantitativa e qualitativa, preconizada através de um atendimento acolhedor e respeitoso, preventivo, terapêutico, reabilitador e de promoção de saúde, pelo que esta qualidade assistencial requer a oferta de um serviço cuidadosamente preparado, altamente qualificado e diligentemente prestado, de acordo com as necessidades de cada serviço e, em laboração contínua. Por isso pensamos que, para os serviços em questão poderem responder dentro deste modelo e desta qualidade, só é possível com a colaboração de todos os que fazem parte da ..., cientes que sem as pessoas assistidas a ... deixa de ter razão de existir.*

*Antecipadamente grato por toda a atenção dispensada,*

*(...)*

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tivesse apreciado a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) 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 (…)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

**2.3.** 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 Europeia.

**2.4.** 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”.*

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**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, 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.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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, 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe

---

<sup>1</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>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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, e que corresponde a 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando uma amplitude diária entre as 8h00 e as 18h30, de forma a prestar assistência aos seus filhos com 8 (oito) e 1 (um) anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Fundamenta ainda o pedido referindo que o outro progenitor atenta a sua atividade profissional, passa a maior parte do tempo no estrangeiro.

Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento, mormente, no facto de o horário solicitado não estar em consonância com o determinado no n.º 2 do artigo 56.º do CT e atenta ainda a missão prosseguida pela entidade empregadora, indicando ainda quais os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.

**2.28.** Quanto à (in) admissibilidade do pedido da trabalhadora, em concreto a indicação da amplitude horária indicada, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não

permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.30.** Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, vem informar que o tempo de trabalho se encontra organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

- a) Das 7h00 às 16h00, com pausa de 1/hora
- b) Das 12h00 às 21h00, com pausa de 1/hora
- c) Das 21h00 às 6h00, com pausa de 1/hora
- d) Das 22h00 às 7h00, com pausa de 1/hora

**2.31.** Verifica-se assim, que a amplitude fornecida pela trabalhadora pode ser enquadrável no turno das 7h30 às 16h30, todavia, analisado o pedido formulado e os turnos existentes, afigura-se que a trabalhadora poderá não cumprir com o turno na sua plenitude, ou seja, entrar e sair em horas diversas do início e termo do turno.

**2.32.** Neste sentido, importa apurar se tal pedido, pode ou não, constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33.** O entendimento generalizado desta Comissão, insito, aliás, em diversos Pareceres, e já mencionado no ponto 2.21 do presente, e que fundamentou a recusa do pedido anterior da trabalhadora, vai no sentido de que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora devem ser tidos em consideração, por serem suscetíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspetos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

**2.34.** Em rigor, o que se tem entendido é que a indicação por parte do/a trabalhador/a de um horário flexível que não esteja enquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.35.** A linha de raciocínio que toda esta conclusão prende-se essencialmente com a organização dos tempos de trabalho em que os turnos se encontram organizados de forma rotativa, sequencial e sucessiva, onde as equipas são constituídas por um determinado número

de trabalhadores/as, onde é necessário manter uma dotação mínima de trabalhadores/as de forma a assegurar as tarefas que lhes são cometidas.

**2.36.** Nesta lógica, a indicação de um horário flexível desenquadrado com esses turnos, implica sempre que em determinado (s) período (s) do dia, exista menos um/a trabalhador/a do que é necessário e noutros momentos, esteja um/a trabalhador/a a mais do que é necessário, o que, a nosso ver, constitui motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

**2.37.** O mesmo se diga, quando estamos perante uma organização dos tempos de trabalho em turnos rotativos em que os/as trabalhadores/as desempenham tarefas sequenciais, interligadas e dependentes entre si, como sucede, por exemplo, nas unidades fabris de produção em linha, em que o trabalho de cada trabalhador/a está dependente do trabalho dos/as demais trabalhadores/as.

**2.38.** Também nestes casos, nos parece óbvio que um pedido de horário flexível desenquadrado com os turnos existentes constitui motivos imperiosos do funcionamento do serviço, porquanto compromete a produção.

**2.39.** Sucede que, no processo em apreço, se afigura estarmos perante uma situação distinta das atrás relatadas, uma vez que a entidade empregadora, não obstante referir quais as tarefas a desempenhar pelas trabalhadoras com a categoria profissional da requerente, não refere quantas trabalhadoras são necessárias para cada turno ou, se a função desempenhada por cada ajudante de enfermagem está dependente da realização das tarefas de outra trabalhadora que se encontre no mesmo horário.

**2.40.** Com efeito, afigura-se que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora das 8h às 18h30, é ajustada aos tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções, apesar de na prática, poder não corresponder na plenitude, a um turno pré-estabelecido pelo empregador.

**2.41.** De igual modo, analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, entende-se que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.42.** De facto, o empregador não indica quais as tarefas que ficam por desempenhar, ou, se efetivamente algumas tarefas por desempenhar.

**2.43.** Ora, o que o empregador deveria ter feito e não fez, era especificar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por cada turno, para aquela categoria profissional e dentro dos turnos, quantos trabalhadores/as são adstritos às diversas áreas existentes e quais as tarefas atribuídas aos/às trabalhadores afetos/as a cada área, e o tempo que cada tarefa demora, em especial, no período entre as 7h00 e as 8h00.

**2.44.** A entidade empregadora apenas refere que tem 299 colaboradores/as.

**2.45.** Assim, da intenção de recusa notificada à requerente afiguram-se apenas meras conclusões sem, contudo, especificar os motivos pelos quais não pode elaborar o horário à trabalhadora requerente.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente,

do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**