

## PARECER N.º 710 /CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.

Processo n.º 2933-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.11.2021, a CITE recebeu 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 ...

**1.2.** Por email datado de 4.11.2021 a trabalhadora, representada pelo Advogado ..., apresentou o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível que se transcreve:

*“..., Advogado da trabalhadora e requerente ..., número mecanográfico (...), a desempenhar funções de enfermagem na ..., vem por este meio requerer (...) passe a **praticar a modalidade de horário flexível**, uma vez que a trabalhadora reside em comunhão de mesa e habitação com o descendente menor, ..., nascido em 2015/12/07 (...) a requerente propõe que o referido horário considere as manhãs de **segunda a sexta-feira (excluindo feriados, noites e fins-de-semana), das 08h às 14h30, encontrando-se a requerente disponível para trabalhar até às 16h em dois dias por semana, declarando assim garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas).***

*Apesar de não ser da vontade da requerente, informo, ainda, os Senhores Membros do Conselho de Administração que, em caso de necessidade, a mesma se encontra inteiramente disponível para mobilidade de serviço.*

*Acresce ainda,*

*A informação que se julga necessária quanto ao marido da requerente, a exercer funções que obrigam a deslocações de trabalho em Portugal e no estrangeiro e ao apoio a iniciativas fora do horário habitual estipulado para a função pública (incluindo horário noturno e de fim-de-semana) (...).*

**1.3.** Em 05.11.2021, o Serviço de Recursos Humanos emitiu parecer, realizando o enquadramento jurídico do pedido em análise.

**1.4.** Em 08.11.2021, a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Geral A. da Coordenação de Enfermagem, pronunciou-se, referindo que:

*“(…) os constrangimentos decorrentes deste pedido são incomportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhadores e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções — ... O serviço em que a requerente exerce funções tem um período de funcionamento de 365 dias por ano, funcionando 24/h por dia, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes. Assim, com o pedido da Enfermeira ..., os outros elementos da mesma equipa deixam de poder usufruir de igualdade de oportunidades. Existem na mesma unidade e também nos outros serviços do ..., colaboradores com a atribuição de direitos legais que têm que ser cumpridos, como por exemplo, enfermeiras com redução de horário por dispensa de amamentação. O pedido efetuado pela requerente, coloca em causa as exigências imperiosas de funcionamento do serviço, pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais (...).*

*Na instituição em que a requerente desempenha funções, a atribuição do horário flexível virá a colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida profissional e familiar, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e de não usufruírem de horários flexíveis.*

**1.5.** Por sua vez, a Enfermeira Diretora, na mesma data, pronunciou-se como a seguir se transcreve:

*“(…) Na Unidade de ..., são prestados cuidados nas 24h do dia, 365 dias do ano a doentes em regime de internamento que recuperam de um evento crítico, nomeadamente um Acidente Vascular Cerebral (vulgo AVC). A equipa é restrita a elementos que estão perfeitamente integrados na função e por esse motivo não poderão ser no imediato substituídos por outros e quaisquer enfermeiros. Realça-se que no restante ..., todos os postos de trabalho que permitiriam esta tipologia de horário, estão totalmente preenchidos, sendo impossível a sua transferência de serviço ou mobilidade para outro local.*

*A tipologia de horário requerida não preenche o compromisso contratual com o Centro Hospitalar, no cumprimento de um horário em regime de turnos e sistema de rotatividade em turnos de manhãs, tardes ou noites. Analisando a necessidade de se respeitar a conciliação familiar, acredita-se (tal como verificadas noutras situações) que o planeamento das necessidades da colaboradora, com as necessidades do serviço, mensalmente, possa ser uma estratégia de resolução da situação exposta.*

*A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> requerente ao realizar apenas manhãs de segunda a sexta-feira, iria causar em primeiro lugar, uma série 8 de turnos a descoberto que não poderiam ser colmatados por outros enfermeiros tal como é demonstrado no horário em Anexo reportado pela Chefia de Enfermagem (que já têm os seus direitos laborais comprometidos, pois também têm direito a descanso ou folga na sua rotatividade semanal de horário) e não cumpre a totalidade de horas contratualizadas com o Centro Hospitalar (CH). A colaboradora possui um contrato de 35 horas semanais e ao realizar turnos de 6 horas e meia, ficaria a dever horas sistematicamente ao CH. A alternativa que é identificada, na realização de dois turnos até às 16h não é*

*viável, pois esse turno de manhã (8h-16h) não existe no Regulamento de Horários de Enfermagem em vigor, acordado pela Direção de Enfermagem, logo é inoperacional.*

*A respetiva Chefia de Enfermagem disponibiliza-se para continuar a ajustar as necessidades de horário da profissional, às necessidades do Serviço, de forma a proteger e respeitar o acompanhamento do menor. Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam violados os direitos laborais dos restantes elementos do serviço, sendo que, nos períodos de maior desgaste, férias e épocas festivas que ocorram em dias de semana, a profissional nunca desempenharia funções. Infelizmente ainda nos encontramos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a recente pandemia nacional, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste Centro Hospitalar, ao nível de profissionais de enfermagem.*

*De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, **proponho que a Sr.a Enfermeira em causa articule-se planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, tal como já tem acontecido, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer das respetivas Chefias de Enfermagem, à qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento do solicitado.***

**1.6.** Em 11.11.2021 o Conselho de Administração deliberou: “*Indeferido face aos pareceres em anexo.*”

**1.7.** A trabalhadora foi notificada, por email datado de 17.11.2021, da intenção de recusa do pedido, com a transcrição da deliberação do CA de 11/11/2021, supra transcrita.

**1.8.** Por email datado de 21.11.2021 a trabalhadora, representada pelo Advogado ..., apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa:

*“ ..., Enfermeira com o n.º mecanográfico acima identificado e a exercer funções no CRN, em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, notificada no dia 17 de novembro de 2021 da proposta de indeferimento do seu **pedido de reposição de horário [flexível]**, vem dizer e esclarecer o seguinte, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho:*

1. A *Administração Pública* rege-se por princípios básicos e que conformam toda a atividade administrativa, designadamente os plasmados nos artigos 3.º a 20.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
2. É à luz desses princípios, máxime do princípio da boa-fé, consagrado no artigo 10.º do CPA, e do princípio da proteção da confiança legítima ínsito no princípio do Estado de Direito democrático consignado no artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) (cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 241 / 2015, datado de 29 de abril de 2015 e publicado no Diário da República em 5-6-2015).
3. De acordo com o primeiro, deve haver uma atuação de acordo com os ditames da boa fé, ponderando os valores fundamentais do Direito relevantes em face das situações consideradas, e, em especial, a confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa e o objetivo a alcançar com a atuação empreendida;
4. Já com o segundo, visa-se evitar decisões surpresa, injustas e que ponham em causa uma confiança legítima, de acordo com a qual o particular organizou a sua vida e contou como "certa" (ver jurisprudência constante do Tribunal Constitucional, nomeadamente os Acórdãos n.ºs 287/90, 128/2009, 3/2010, 154/2010, 862/2013 ou 294/2014).
5. O Estado de Direito é, também, um Estado de segurança (cfr. o Acórdão do TC n.º 108/2012) e, como já tem sido afirmado pelo Tribunal Constitucional, a garantia de segurança jurídica inerente ao Estado de Direito corresponde, numa vertente subjetiva, a uma ideia de proteção da confiança dos particulares relativamente à continuidade da ordem jurídica,
6. O que, *in casu*, significa **a continuidade do horário que a enfermeira ... sempre teve e que apenas abdicou temporal e limitadamente em fase de pandemia da Covid-19.**  
Na verdade,
7. Como seguramente bem sabe a Administração, em particular a Sra. Enfermeira Geral ... que, seguramente, por lapso, olvidou a situação particular da Enfermeira ..., esquecimento que obnubilou, com certeza, a correta análise apresentada no parecer e na simulação de horário por turnos que apresentou,
8. A enfermeira ... **tinha horário flexível, direito há muito adquirido, atribuído e reconhecido, pelo que apenas se pretende a respetiva reposição,**
9. Pois o período agudo da pandemia já passou, o confinamento já terminou e o seu marido deixou de estar em teletrabalho, pelo que a Senhora Enfermeira terá de voltar ao seu horário, de forma a conciliar a profissão com a família, como é S/ direito.  
Efetivamente,
10. Quando transitou da anterior administração do ..., isto é, da ..., no dia 26 de novembro de 2018, para a gestão do Centro ..., **manteve o mesmo regime de horário (horário flexível).**
11. Já com a presente Administração o horário flexível foi-lhe atribuído, conforme **anexo 1** (mapa de horário de mês de janeiro de 2018);
12. A enfermeira ... manteve esse horário, até ao início da pandemia — **vide anexos 2 a 5;**

13. *Com a declaração do estado pandémico, foi excecionalmente solicitado à enfermeira ... que cumprisse um regime de horário por rotatividade, em virtude da excecional conveniência do serviço e estado de emergência que então se vivia, de forma a integrar as designadas equipas em "espelho";*
14. *Um estado de necessidade, anormal e imprevisível que reclamou de todos e, portanto, a Enfermeira ... não ficou indiferente — um esforço e que, no caso particular, levou-a a aceitar temporariamente a alteração.*
15. *Foi com estes pressupostos e, obviamente, natureza meramente temporária e de emergência da situação que aceitou, tendo transmitido expressamente à enfermeira Geral do ... que aceitaria essa situação de regime de horário por rotatividade, mas sempre de forma temporária, excecional e provisória. Por conseguinte,*
16. *O que se requer é, apenas e tão-só, o regresso à "normalidade", a reposição do seu horário (flexível) e não uma perpetuação de uma alteração temporária, provisória e excecional, que consubstanciaria a tal violação da boa fé e da proteção da confiança.*  
*Acresce que,*
17. *Relativamente à resposta ao pedido de (reposição do) horário flexível, e citando a Enfermeira Diretora ... "A alternativa que é identificada na realização de dois turnos até às 16h não é viável, pois esse turno (08-16h) não existe no Regulamento de Horário de Enfermagem em vigor, acordados pela Direção de Enfermagem, logo é inoperacional", cumpre informar a Administração do ... **que se encontra atribuído a uma trabalhadora do serviço onde a enfermeira ... está afeta (serviço de ...) esse mesmo horário (designados internamente por M7) e que a requerente solicita — vide anexo 6.***  
*Por fim,*
18. *Não pode deixar de considerar-se grave e desajustada a afirmação da Exma. Senhora Enfermeira Geral do ..., no V. documento "Comunicação Informativa/ Normativa" relativa ao pedido da requerente, a saber "os constrangimentos decorrentes deste pedido são inoportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhos e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções",*
19. *Pois, como referido, o horário da enfermeira ... era já este que se pretende.*
20. *Por outro lado, não se afigura correta, nem justa, a colocação do ónus no pedido da Requerente (que goza de um direito de parentalidade), considerando que, no mesmo serviço, a Exma. Senhora Enfermeira Geral do ... atribui regime de horário a trabalhadores estudantes e por dispensa de amamentação.*
21. *Ainda no âmbito do "Comunicação Informativa/ Normativa" elaborada pela Enfermeira Geral do ..., cumpre esclarecer que o prazo previsto para a atribuição do horário flexível, cumprindo o artigo 57.º n.º 1, alínea a), da Lei 7/2009, será até o filho menor cumprir os 12 anos de idade (7 de dezembro 2027).*

Ora,



22. *Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se expressas legalmente nos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, concretizando **direitos constitucionais**.*
23. *Na verdade, através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.<sup>o</sup> da Constituição da República Portuguesa.*
24. *Desenvolvendo a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.<sup>o</sup>, sob a epígrafe "**Deveres do empregador**" que:*  
*"(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal'.*
25. *E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.<sup>o</sup> sob a epígrafe "Elaboração do horário de trabalho" que a entidade empregadora deve:*  
*"(...) a) (...);*  
*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (. . .)"*
26. *Não pode ser, portanto, **uma faute de service** ou **a natureza do serviço** em causa a impedir a concretização de um direito constitucionalmente consagrado, e,*
27. *Pior, de um direito atribuído e que apenas temporária e excecionalmente foi alterado motu proprio...*
28. ***Está em causa o exercício do direito à prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário como condição de a Requerente poder (continuar) acompanhar o filho como até então***
29. *Não há, portanto, no pedido sub judice qualquer alteração da normalidade, do status quo vivida até à fase de emergência da pandemia e, por conseguinte, é um regresso à normalidade que está em causa. Como tal,*
30. *Com o devido respeito, a intenção de indeferimento notificada contém uma fundamentação errónea, distante do que aconteceu e da realidade, violadora da boa fé e da proteção da confiança legítima,*
31. *Que, para além do mais, igualmente viola o direito constitucionalmente consagrado à conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.<sup>o</sup> da Constituição da República Portuguesa.*

*NESTES TERMOS,*

*Requer a reapreciação do **pedido de reposição do regime de horário flexível**, no sentido do seu justo e devido deferimento, considerando:*

- a) A legislação em vigor em matéria de direito laboral, em particular o direito de parentalidade, bem como o direito constitucional à conciliação da vida profissional e familiar;*
- b) os direitos adquiridos da trabalhadora, que transitou de instituição em 2018 mantendo o mesmo regime de horário até ao momento do estado pandémico (cfr. documentos em anexo);*
- c) que existe no ... a atribuição do horário flexível, contrariando a afirmação da Enfermeira Diretora;*

- d) *que a requerente exerceu funções na Unidade de ... cerca de 3 anos sob a égide da ... e, depois, durante um ano e quatro meses no ..., **sempre com regime de horário flexível**, cumprindo permanentemente com as suas tarefas, com elevado sentido de responsabilidade;*

*Sem prescindir, a Requerente manifesta, desde já, que está disponível para mobilidade de serviço, caso seja esse o entendimento do Conselho de Administração.*

*Por fim,*

*Caso se mantenha a intenção decisória, o que se coloca por mero exercício de raciocínio, deve dar-se cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, juntando o presente requerimento e seus anexos, bem como os horários anteriores da Enfermeira ... (à data da ... e posteriormente até à pandemia)."*

## **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/a 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 subseqüentes 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

---

<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)

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 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.** No caso em apreço, a requerente propõe que o referido horário considere as manhãs de segunda a sexta-feira (excluindo feriados, noites e fins-de-semana), das 08h às 14h30, disponibilizando-se para trabalhar até às 16h em dois dias por semana, declarando assim garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas) a fim de prestar assistência a filho menor de 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e que apesar de não ser da vontade da requerente, informa, ainda, que, em caso de necessidade, a mesma se encontra inteiramente disponível para mobilidade de serviço. Por seu turno, o hospital apresenta intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** 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.

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

**2.30.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/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.

**2.31.** De facto, não se concebe o argumento do empregador ao alegar *“... que a trabalhadora ao realizar apenas manhãs de segunda a sexta-feira, iria causar em primeiro lugar, uma série 8 de turnos a descoberto que não poderiam ser colmatados por outros enfermeiros tal como é demonstrado no horário em Anexo reportado pela Chefia de Enfermagem (que já têm os seus direitos laborais comprometidos, pois também têm direito a descanso ou folga na sua rotatividade semanal de horário) e não cumpre a totalidade de horas contratualizadas com o Centro Hospitalar (CH). A colaboradora possui um contrato de 35 horas semanais e ao realizar turnos de 6 horas e meia, ficaria a dever horas sistematicamente ao CH. A alternativa que é identificada, na realização de dois turnos até às 16h não é viável, pois esse turno de manhã (8h-16h) não existe no Regulamento de Horários de Enfermagem em vigor, acordado pela Direção de Enfermagem, logo é inoperacional...”* porquanto resulta evidente do processo que o horário

solicitado existe, é praticado pelos/as trabalhadores/as, e permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, o que aliás, é condição *sine qua non*, do regime de horário flexível.

**2.32.** No mesmo sentido, consideramos que o empregador, não demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que alega, porquanto não indicou nomeadamente a quantidade de trabalhadores/as necessários/as para cada turno e quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, não concretizando a afirmação de que a equipa é restrita a elementos que estão perfeitamente integrados na função e por esse motivo não poderão ser no imediato substituídos por outros e quaisquer enfermeiros.

**2.33.** Quanto ao alegado relativamente aos direitos laborais dos restantes elementos da equipa, salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.34.** Por último, salienta-se 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**