

**PARECER N.º 104/CITE/2022**

**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 nº CITE-FH/88/2022**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **10 de janeiro de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à **recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pelo trabalhador ..., acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, a intenção de recusa da entidade empregadora e a apreciação do trabalhador à intenção de recusa.

**1.2.** O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica datada do dia **15 de dezembro de 2021**, nos termos que melhor transcrevermos:

“Eu, ..., Enfermeiro no Serviço de ..., com o número mecanográfico ..., venho por este meio solicitar a prática de flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo da parentalidade, tendo a possibilidade de realizar turnos em dias úteis das **08h00 às 16h30**, com a capacidade de perfazer turnos da manhã e/ou da tarde ao fim-de-semana, num máximo de uma vez por mês e a combinar previamente ao lançamento do planeamento do horário (mediante o horário da minha esposa). O pedido será de momento, por um **período indeterminado, iniciando-se a 19/01/22**, altura em que termino a minha licença parental regressando assim à minha actividade laboral. Tenho um **filho de quatro meses de idade** com o qual vivo em **comunhão de mesa e habitação**, e o facto da minha esposa, mãe do meu filho, ter a profissão de ... numa IPSS com horário rotativo (incluindo fins-de-semana e feriados) e isenção de horário, torna-se imperativo solicitar a flexibilidade de horário de forma a que possa exercer as minhas responsabilidades parentais no cuidado ao meu filho.”

**1.3.** O trabalhador não junta documentos instrutórios ao seu pedido.

**1.4.** A entidade empregadora, por comunicação eletrónica enviada ao trabalhador em **04 de janeiro de 2022**, manifestou **intenção de recusar o seu pedido**, nos termos que se transcrevem:

“Relativamente ao solicitado por V. Ex.a (rececionado a 15/12/2021), informamos sobre a decisão no sentido de **recusar o pedido** em concreto, tendo presente as **exigências imperiosas do funcionamento** deste ..., em função da atividade prestada pelo Serviço de ... onde o Senhor Enfermeiro ... está integrado.

Efetivamente, e tendo presente que **no mesmo Serviço constam duas profissionais com idêntico horário em regime flexível** a que acrescem todos os demais profissionais com **tipologias de horário específicas em função das situações de facto** (como são exemplos a dispensa por amamentação e estatuto de trabalho estudante), mais as situações decorrentes de **absentismo por parte dos profissionais** de enfermagem no Serviço (exponenciados pela situação pandémica atual), e a **impossibilidade legal de promovermos contratações**, faz reconduzir a eventual autorização do pedido e V. Ex.a no impedimento de manutenção de prestação de cuidados de enfermagem no Serviço de ... com as dotações seguras.

Ora, como depreenderá, a **rigidez na estatuição de um regime de horário laboral no contexto hospitalar**, inserido no grupo profissional na prestação de cuidados de saúde, em entidade empregadora integrante do ... cujo processo de recrutamento e pré-dotações observa o determinado em sede ..., alicerçado no regime laboral da Carreira de Enfermagem, designadamente no que à determinação do regime de trabalho por turnos diz respeito, impede este ... de habilitar a proposta de V. Ex.a.

Todo o processo gestionário em matéria de flexibilização de horário tem permitido, como em todas as demais situações laborais, harmonizar os turnos de trabalho com a vida familiar, por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço.

Atente-se que **o quadro de pessoal e regime de trabalho da enfermagem**, atendendo à natureza a **organização do trabalho em contexto hospitalar**, consta legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma **carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, nos 7 dias da semana**.

Acresce que **a pretensão de V. Ex.a extravasa o âmbito do invocado regime legal**, porquanto pretende determinar os dias em que pretende trabalhar (com a imposição dos dias de descanso semanal rotativo aos sábados e domingos), quando o regime de horário flexível corresponde a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

particular, a imposição a outros profissionais significaria uma especial onerosidade laboral, por forma a manter os rácios de prestação de cuidados nos turnos para os períodos das tardes/noites.

**O preceito e regime legal invocados não conferem ao Trabalhador o direito de impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho**, como resulta do proposto por V. Ex.a.

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

Em função do que, recusado o pedido de horário fixo proposto, poderá este ... tentar adequar a necessidade de V. Ex.a, assim disponibilize a possibilidade de prestar dois turnos mensais aos fins-de-semana.”

**1.5.** O trabalhador veio responder à intenção de recusa, pela mesma via, no dia **7 de janeiro de 2022**, nos termos que se seguem:

“(…) Venho por este meio, antes de mais, reiterar a imprescindibilidade de me ser atribuído o horário flexível, voltando a expor os factos que levam à referida imprescindibilidade e que, por conseguinte, motivam o meu pedido, nomeadamente:

1. Sou pai de um menor de 12 anos, nomeadamente, de um bebé de 6 meses (à data do meu regresso ao trabalho), com quem coabito e que necessita do meu apoio) assistência e acompanhamento;
2. A minha esposa desempenha funções de ... (posição não substituível) numa IPSS, em horários rotativos de manhãs (das 10h00 às 18h00)) tardes (14h00 às 22h00) e por vezes pernoitas (22h00 às 10h00), em dias úteis e não úteis, sendo que o seu horário laboral contempla ainda um acordo de isenção de horário, o que impossibilita a mesma de recolher o nosso filho na creche no período da tarde;
3. Os nossos familiares, por razões geográficas e/ou laborais, não podem prestar apoio à criança;
4. O horário da creche que o meu filho frequentará a partir de 10/01/2022 é apenas compatível com um horário laboral a realizar entre as 08h00 e as 17h00, em dias úteis, ou seja, com o turno da manhã praticado no serviço onde desempenho atualmente funções. Assim, na impossibilidade de me ser atribuído o horário flexível, não existirá ninguém disponível para recolher o meu filho na creche e para permanecer com o mesmo durante o período da tarde e início de noite;

5. Sublinho ainda que, acima de tudo, o pedido de flexibilidade de horário efetuado por mim visa o superior interesse e os direitos fundamentais da criança em questão.

Por outro lado, cumprindo a função da apreciação que aqui apresento, venho por este meio contrapor os argumentos utilizados por V. Ex. na recusa ao meu pedido:

a) nunca pretendi de todo extravasar o âmbito do invocado regime legal, no entanto, dentro da legalidade, dirigi-me a vós realizando este mesmo pedido de modo formal e despretensioso, invocando apenas um direito relativo ao exercício da parentalidade e sabendo, de antemão, que existem horários no serviço de ... que são planeados de forma negociada com os trabalhadores. Assim, assumi que, num universo de **47 enfermeiros** que prestam cuidados directos aos utentes, existiria a possibilidade de realizar o horário flexível através de um pedido legal e formal. De referir, que me disponibilizei para laborar um fim-de-semana por mês com intuito de dar um contributo ao ..., sendo que desta forma abduco do pouco tempo semanal em conjunto com ambos os membros da minha família, o meu filho e a minha esposa;

b) na resposta ao meu pedido, é referido que não é possível atribuírem-me o horário flexível, pois existem outros trabalhadores, com as mesmas funções que eu desempenho, a usufruir atualmente de flexibilidade de horário (dois elementos), ou de elementos com horário de trabalhador estudante, etc. No entanto, sublinhe-se que um direito que é de todos, não pode ser apenas usufruído por alguns sendo imperioso a actuação mediante o princípio básico da igualdade, que pressupõe que todos os indivíduos usufruam dos mesmos direitos. A título de exemplo, em Novembro de 2021, em período de pandemia, foi transferido um elemento para o serviço onde desempenho funções, de forma a que este pudesse usufruir do regime de horário flexível, desempenhando as funções em dias úteis das 08h00 às 15h30. Assim, questiono-me qual será a diferença entre esta colega e eu? Qual a razão pela qual pode esta usufruir do seu direito sendo o mesmo negado a mim?

c) discordo com o facto de a impossibilidade em contratar recursos humanos servir de justificação para a não atribuição do horário flexível, já que na realidade esta é uma problemática pré-existente aos tempos que correm, pois desde há muito que o ... se vê com a impossibilidade legal ou com a dificuldade em contratar recursos humanos. Concluo que o meu filho não poderá sofrer consequências resultantes de problemáticas não relacionadas com ele;

d) acredito existir razoabilidade e proporcionalidade no meu pedido de horário flexível tendo em conta que, apesar de ser referido que o meu pedido a ser aceite iria impedir os demais trabalhadores de conciliarem a sua vida familiar, acredito que possam existir alternativas nas quais poderei desempenhar funções de enfermagem, sem que cause transtorno a outrem. Mesmo que assim não fosse, como referi anteriormente, os princípios da equidade e da igualdade devem ser sempre respeitados sem exceção, sendo que se o meu pedido não pode

impedir os demais trabalhadores de conciliarem a sua vida familiar e profissional, da mesma forma, os pedidos dos demais trabalhadores não podem impedir a conciliação da minha vida profissional e pessoal.

De referir que, anteriormente à redacção deste documento, entrei em contacto com a minha chefia directa, de modo a esclarecer a possibilidade prática de adequação do horário laboral às minhas necessidades, como foi proposto pelo ... através da Direcção de Enfermagem. Obtive a resposta de que os horários seriam semelhantes aos anteriores e que, apesar de poder vir a existir um esforço no sentido de me serem atribuídos turnos mais adequados às minhas necessidades, não seria possível assegurar um compromisso neste sentido.”

**1.6.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** Cabe à CITE, em cumprimento desta missão, e 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 (...)”.

**2.3.** A protecção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União**

**Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o

princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”*.

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.



**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as

suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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/a 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)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** 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 exequível 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.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, mediante realização turnos organizados em dias úteis, das 08h00 às 16h30, admitindo a possibilidade de fazer turnos da manhã e/ou da tarde ao fim-de-semana, num máximo de uma vez por mês e a combinar previamente ao lançamento do planeamento do horário (mediante o horário da minha esposa), de forma a prestar assistência ao seu filho com quatro meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

**2.36.** O trabalhador declarou pretender iniciar a prestação laboral, em regime de horário flexível, em 19.01.2022, e por um período indeterminado.

**2.37.** O pedido do trabalhador encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, **no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

**2.38.** Da conjugação da intenção de recusa da entidade empregadora com a apreciação à mesma apresentada pelo trabalhador requerente, resultam alegados os seguintes factos com relevância para a presente apreciação:

1. No mesmo serviço onde o trabalhador requerente presta a sua atividade existem duas profissionais com horário flexível, além de vários trabalhadores com regimes de horários específicos em função de situações de facto concretas, além do absentismo exponenciado pela situação pandémica e ainda a impossibilidade legal de promover contratações.
2. Ao serviço de ... da entidade empregadora estão afectos 47 enfermeiros que prestam cuidados directos aos utentes.
3. A organização dos tempos de trabalho em contexto hospitalar supõe uma determinada rigidez especialmente fundamentada em circunstâncias alheias com o processo de recrutamento e pré-dotações de enfermeiros impostos por decisão ... com base no regime laboral da Carreira de Enfermagem.
4. A organização do trabalho em contexto hospitalar assenta por isso num quadro de pessoal afecto a turnos rotativos organizados em 7 dias por semana, com uma carga horária semanal de 36 horas.
5. A pretensão do trabalhador requerente extravasa o âmbito legal do horário flexível, na medida em que pretende determinar os dias em que pretende trabalhar (com a imposição dos dias de descanso semanal rotativo aos sábados e domingos), quando o regime de horário flexível corresponde a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
6. A flexibilidade do horário do trabalhador requerente impõe aos demais uma onerosidade contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do horário flexível, uma vez que põe em causa a rotatividade dos horários previamente determinada e a que todos/as os/as trabalhadores/as estão sujeitos/as.
7. A flexibilidade do horário do trabalhador requerente faz perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial.

**2.39.** No entender da entidade empregadora, a pretensão do trabalhador requerente extravasa o âmbito legal do horário flexível, na medida em que pretende determinar os dias em que pretende trabalhar (com a imposição dos dias de descanso semanal rotativo aos sábados e domingos), quando

o regime de horário flexível corresponde a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.40.** Cumpre, desde já, contrariar este entendimento da empregadora que não acompanhamos, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

**2.41.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

**2.42.** Ademais, e muito recentemente, confirmando este entendimento, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 18-11-2021, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) refere expressamente que “(...) é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira. III – A entidade empregadora, quando considere que a não prestação de serviço em todos os fins de semana do ano afecta o funcionamento do serviço de um modo que não é possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, deve explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

**2.43.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte o entendimento da entidade empregadora.

**2.44.** Resta-nos, por isso, apreciar as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do Hospital

“(…) em função da atividade prestada pelo Serviço de ... onde o Senhor Enfermeiro ... está integrado

(...)

**2.45.** O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.46.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.47.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.48.** Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido do trabalhador constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível solicitado em particular pelo trabalhador requerente.

**2.49.** No requerimento enviado à CITE e citando alguns pareceres anteriormente emitidos, a entidade empregadora questiona “(...) quando a CITE exige a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível (que entendemos como rígido, com a seguir o iremos demonstrar com recurso à prática jurisprudencial), quer significar que o ... terá que encerrar o período noturno e fins-de-semana num dos seus serviços de medicina? Se assim for, efetivamente, não o conseguiremos demonstrar, e reconheceremos a nossa incapacidade, pois tal circunstância determinaria o não cumprimento da nossa Missão.”

**2.50.** Cumpre esclarecer a entidade empregadora a este respeito que o conceito de exigências imperiosas é um conceito indeterminado, na justa medida em que não está definido na lei, pelo que a sua concretização e densificação parte da jurisprudência e da doutrina que tem assumido que objetivamente teremos de atender a factos concretos que inviabilizem a atribuição do horário flexível a

um/a determinado/a trabalhador/a em concreto. E tais factos, para que possam consubstanciar uma exigência imperiosa tem de resultar clara e inequivocamente demonstrados na intenção de recusa, e não se compadecem com formulações generalistas e abstratamente consideradas.

**2.51.** Ora bem, revisitada a intenção de recusa, vem a entidade empregadora sustentar a sua recusa nas seguintes alegações:

- No mesmo serviço onde o trabalhador requerente presta a sua atividade existem duas profissionais com horário flexível, além de vários trabalhadores com regimes de horários específicos em função de situações de facto concretas, além do absentismo exponenciado pela situação pandémica e ainda a impossibilidade legal de promover contratações.
- A organização dos tempos de trabalho em contexto hospitalar supõe uma determinada rigidez especialmente fundamentada em circunstâncias alheias com o processo de recrutamento e pré-dotações de enfermeiros impostos por decisão ... com base no regime laboral da Carreira de Enfermagem.
- A organização do trabalho em contexto hospitalar assenta por isso num quadro de pessoal afecto a turnos rotativos organizados em 7 dias por semana, com uma carga horária semanal de 36 horas.
- A flexibilidade do horário do trabalhador requerente impõe aos demais uma onerosidade contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do horário flexível, uma vez que põe em causa a rotatividade dos horários previamente determinada e a que todos/as os/as trabalhadores/as estão sujeitos/as.
- A flexibilidade do horário do trabalhador requerente faz perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial.

**2.52.** Ora, nada do que vem alegado, por mais meritórias que sejam as razões apresentadas, concretiza fundadamente uma razão que obste a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente em concreto.

**2.53.** Repare-se que, e uma vez mais sem prejuízo da relevância das funções ou dos interesses que caracterizam a atividade em causa, a entidade empregadora não refere, p. ex., a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as afectos ao Serviço, pelos vários turnos, o que não nos permite aferir se ficariam tempos “a descoberto” com a atribuição do horário solicitado.

**2.54.** Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em generalizações, que se prendem (sim!) sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao

trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.55.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.56.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.57.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

**2.58.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.59.** Não assiste, por isso, razão à empregadora quando entende que “a flexibilidade do horário do trabalhador requerente impõe aos demais uma onerosidade contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do horário flexível, uma vez que põe em causa a rotatividade dos horários previamente determinada e a que todos/as os/as trabalhadores/as estão sujeitos/as.”

**2.60.** É, de resto, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis, circunstância que, por referência à recusa do pedido deste trabalhador em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, **sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”**(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.61.** Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.62.** E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

**2.63.** Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR **MAIORIA** DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA