

## PARECER N.º 845/CITE/2022

**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 4283-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 02.11.2022, por carta registada em 31.10.2022, da entidade empregadora **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **XXXXX** a desempenhar funções de ...

**1.2.** Por requerimento datado de 03.10.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo que:

“(…)

*..., Enfermeira, com o número mecanográfico (...), vem, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e a final requerer a V. Exa. o seguinte:*

- 1. Requerente exerce, nesse Centro Hospitalar, as funções Inerentes à categoria profissional de ..., mediante contrato individual de trabalho;*
- 2. A Requerente tem um filho menor, com 3 anos de idade — P. o qual vive consigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. n.º 1, que se junta);*
- 3. O marido da Requerente — R. exerce funções no ..., tendo um horário de trabalho distribuído, de segunda a sexta feira, entre as 16h e as 21:30h, sendo ainda destacado, durante os fins de semana, para acompanhar as equipas da formação nos respetivos ... (cfr. doc. n.º 2, que se junta);*
- 4. O filho da Requerente frequenta estabelecimento de ensino com horário de funcionamento compreendido entre as 07:30h e as 19:30h, de segunda a sexta feira (cfr. doc. n.º 3, que se junta);*
- 5. Atentos os horários de trabalho praticados por si e pelo seu marido, a Requerente tem, muitas vezes, dificuldades em conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional, sobretudo no que concerne aos horários de saída do seu filho da creche e acompanhamento do mesmo daí em diante;*

6. Na verdade, o filho da Requerente, em face da idade que tem, carece de acompanhamento parental, imprescindível ao seu normal desenvolvimento enquanto criança;
7. A Requerente está ciente, como é óbvio, das especificidades das funções que exerce, mas está igualmente ciente de que o Código do Trabalho não restringe, em momento algum, no que concerne aos profissionais de saúde, o direito à flexibilidade de horário que concede a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade;
8. Pretende, pois, a Requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja concedida a flexibilidade de horário;
9. Mais concretamente que lhe seja fixado um horário dentro do período compreendido entre as 08:00 e as 16:00 horas, a fixar nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, até que o seu filho complete 12 anos de idade.
10. Para o caso de não ser possível conceder o horário nos referidos termos, a Requerente manifesta, desde já, a sua disponibilidade para, em alternativa, praticar horário de trabalho distribuído, igualmente, por dias úteis, em que pratique um ou dois turnos de Tarde, contanto que os mesmos não sejam fixados às terças e sextas-feiras, por lhe ser manifestamente impossível, nesses dias, ter quem fique com o seu filho.
11. A Requerente está, igualmente, disponível para ser transferida para serviço que comporte um dos referidos horários, caso se entenda que isso não é possível naquele a que atualmente está afeta.

É o que se requer.

Junta: 3 documentos

..., 3 de Outubro de 2022

(...)"

**1.3.** Por carta datada de 21.10.2022, a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, conforme se resume:

"(...)

Assunto: Pedido de horário flexível

Exma. Sra.

Acusamos a receção do seu pedido rececionado no passado dia 03 de outubro de 2022, a solicitar a prática de um horário flexível. Quanto ao mesmo, cumpre-nos informar:

Pese embora seja invocado no referido requerimento apresentado o disposto no art.º 56.º e 57.º ambos do Código do Trabalho (CT) para fundamentar o pedido de horário flexível, considera-se, salvo melhor opinião, que o pretendido não configura um regime de horário flexível.

Destarte, o regime de horário flexível encontra-se definido no n.º 2 do art.º 56.º do CT, como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

horário de trabalho. Sendo que cabe ao trabalhador, nos termos da alínea a) do mencionado preceito legal, indicar as horas de presença obrigatória, a que se denomina plataformas fixas.

Assim, na referida modalidade de horário de trabalho, fica o trabalhador na disponibilidade de organizar as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, ficando obrigado à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas, e, bem assim, a gerir aquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal.

Do supra resulta, salvo melhor e douta opinião, que o intento da requerente de praticar horário de "segunda a sexta-feira, no período compreendido entre as 08h00 e as 16h00", a fixar em dias úteis, até que o seu filho complete 12 anos, subsume-se na modalidade de horário rígido, uma vez que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes.

De facto, a Requerente ao requerer a atribuição de um horário flexível, entre as 8h e as 16h deixou uma margem muito apertada (se não margem nenhuma), já que tem um período normal de trabalho de 35 horas semanais. Isto porque, sendo certo que terá de ter um intervalo de descanso, no máximo após a prestação de seis horas de atividade (art.º 56/4 e 213.º do CT), o que resta à aqui entidade empregadora para fixar não é mais do que quando terá lugar o intervalo de descanso da Requerente.

Não obstante a Requerente pretenda exercer esse direito, cabe à entidade empregadora fixar o horário de trabalho devendo fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei no n.º 3 e 4.º do art.º 56º do CT, sendo certo que, no caso, é retirado todo o poder de direção do Centro Hospitalar que nesta matéria tem como pressuposto o período normal de trabalho contratado, e o seu poder de organização e gestão da atividade de prestação de cuidados de saúde 24h/dia, todos os dias.

A efetiva determinação do horário carece de uma margem mínima de manobra do Centro Hospitalar, sob pena de esvaziamento dos seus poderes de direção. Isso determina que, ao indicar as horas de início e termo, mencionadas no art.º 56/2, a Requerente deve deixar alguma margem ao Centro Hospitalar, o qual só assim pode efetivamente concretizar o horário; e o indicado pela Requerente redundaria numa mera gestão do intervalo de descanso (e só o quando porque o tempo só pode ser de 1 hora) e tal só é razoável quando prementes limitações do trabalhador assim o impõem, o que não se verifica in casu.

Acresce que a Requerente rejeita qualquer atividade ao fim de semana, balizou a hora de entrada e de saída e mesmo quando se dispõe para a prática de horário de trabalho distribuído, estabelece, igualmente, a distribuição por dias úteis, em que pratique um ou dois turnos de tarde, contando que não sejam à terça ou à sexta-feira (sem se vislumbrar o motivo).

Ainda, a margem de manobra do Centro Hospitalar para organizar o horário da Requerente não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os relevantes interesses públicos e constitucionalmente consagrados do Centro Hospitalar prossegue — o direito à saúde em tempo e com qualidade.

Deste modo, o pretendido pela Requerente não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

*Embora o pretendido pela Requerente não esteja inserido no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais, mas considerando que o Centro Hospitalar se preocupa pela conciliação da vida pessoal dos seus trabalhadores com a sua vida profissional, procedemos à avaliação do pretendido e informamos que, pelos motivos descritos de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, viabilizar a sua pretensão.*

*Assim,*

- i O Centro Hospitalar (CH) presta cuidados de saúde a cerca de 150000 habitantes, funciona em regime de laboração contínua 24 horas por dia, 365 dias por ano;*
- ii Praticando o CH a laboração contínua, é transmitido como requisito essencial na admissão dos profissionais, o conhecimento e aceitação por parte destes do cumprimento do regime de horários por turnos rotativos que implicam a prestação de trabalho diurno, noturno, à semana e aos fins-de-semana;*
- iii Atendendo ao período de funcionamento do CH, o tempo de trabalho dos profissionais enfermeiros no Serviço de ... é organizado em regime de trabalho por turnos definidos no interesse do serviço, em condições de igualdade entre os trabalhadores, compreendendo os horários: manhã (8-14:30 horas), tarde (14-20.30 horas) e noite (20-08.30 horas);*
- iv No identificado Serviço de ... trabalham 23 enfermeiros, em regime de 35 horas semanais, distribuídas da seguinte forma:  
- Manhã: 8-14:30 horas  
- Tarde: 14-20.30 horas  
- Noite (20-08.30 horas  
Semana e Fins de semana*
- v O Ministério da Saúde, pela Secretaria-Geral da Saúde, estabeleceu, na Circular n.º 1/2006, 12.01, o rácio de profissionais por turno, para que as dotações sejam consideradas seguras; a Ordem do Enfermeiros regulamenta também essa dotação, mas para rácios superiores ao do Ministério da Saúde, conseguindo o CH, com os escassos recursos humanos de que dispõe, apenas cumprir a dotação pugnada pelo Ministério da Saúde;*
- vi De forma a assegurar o normal funcionamento do serviço, é imperativa a presença física no serviço, nos turnos indicados, de pelo menos três profissionais no turno da manhã, três no turno da tarde e três no turno da noite;*
- vii O não cumprimento dos requisitos mínimos de funcionamento tem como consequências: (1) a sobrecarga dos demais profissionais, que também têm direito a uma distribuição equitativa das tarefas e horários de modo a que também eles fruam das condições de compatibilização da vida profissional e familiar, (2) a falta de cumprimento das mais elementares normas de segurança na prestação dos cuidados de saúde aos doentes/utentes, (3) para além de afetar a reputação e o bom nome do CH;*

- viii *No Serviço onde a requerente exerce funções encontram-se atualmente 3 profissionais a usufruir de horário de amamentação, 1 profissional ausente por doença prolongada e 2 a usufruir de licença por parentalidade. De entre os 23 enfermeiros do Serviço de ..., 10 têm filhos menores de 12 anos e, atualmente, a própria Requerente encontra-se em regime de redução de horário para aleitação;*
- ix *A conceder o horário proposto pela Requerente, das 08 às 16 horas, os turnos da tarde e da noite à semana, e todos os turnos (manhã, tarde e noite) de fim-de-semana que lhe caberiam rotativamente, terão de ser distribuídos pelos demais colegas: a 1 que tem limitações físicas decorrentes de um problema oncológico, a 9 em circunstância de poderem também eles usufruir do mesmo direito agora solicitado pela Requerente, a 5 que por terem idade superior a 50 anos poderão, à luz do n.º9 do art.º 56.º do DL n.º 437/91, de 9/11, requerer ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, e aos demais, que já acumulam trabalho extraordinário; ou fica comprometida a dotação segura de enfermeiros por turno;*
- x *Outros trabalhadores do mesmo serviço com as mesmas funções têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que 10 em 23 têm filhos menores a seu cargo, um até com necessidades especiais, tendo a sua vida pessoal organizada e adaptada aos turnos vigentes;*
- xi *Limitando o seu horário a um horário diferente do atualmente praticado fica comprometido o serviço porquanto não se consegue assegurar a dotação do número mínimo de enfermeiros por turno;*
- xii *Se por hipótese lhe for estabelecido um horário de trabalho rígido e fixo, os outros profissionais também teriam de praticar horários fixos, pois para a requerente praticar determinado horário, outros teriam sempre de praticar os horários anteriores e subsequentes ao seu;*
- xiii *Esta mudança implicaria alterar o regime de organização do trabalho por turnos rotativos que está implementado e que é absolutamente imperioso para que o CH possa funcionar de acordo com as regras definidas para o Serviço Nacional de Saúde e assim cumprir a sua missão e propósito;*
- xiv *Importa ainda ter presente que, tendo regressado ao serviço, após o gozo da licença de parentalidade, em julho de 2020 e até à presente data, a requerente conseguiu exercer as suas funções profissionais durante o horário que foi fixado e que incluía tardes e fins-de-semana;*
- xv *Por fim, a contratação de trabalhadores por serviços e estabelecimentos de saúde do Serviço Nacional de Saúde, só é admissível, nos termos do art.º 40.º da Lei do Orçamento de Estado para 2022, para a substituição de trabalhadores ausentes temporariamente ou que tenha saído definitivamente por aposentação, reforma ou denúncia de contrato de trabalho, não estando prevista na Lei, com efeito, a autorização da contratação de profissionais para a substituição de outros a usufruir de horário flexível por ter filho menor de 12 anos.*

*Face ao exposto, informamos que o Centro Hospitalar procura sempre atender às necessidades dos seus profissionais, sobretudo quando se trata de conciliar a sua vida pessoal e profissional, no entanto,*

*atendendo à natureza das funções desempenhadas pela profissional, bem como ao facto de ter de conciliar o normal funcionamento do serviço aos interesses dos demais profissionais, também eles com responsabilidade familiares, não nos é possível, atualmente, deferir a sua pretensão. De facto, o deferimento da mesma acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do Serviço de ... onde presta serviço, consubstanciando na impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente no período da tarde, noite e fins de semana, pelo que comunica a intenção de indeferimento da pretensão.*

*(...)*

**1.4.** Por requerimento datado de 26.10.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*(...)*

*Na sequência do pedido de flexibilidade de horário que apresentei ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e ss. do Código do Trabalho, fui notificada, por ofício datado de 21.10.2022, da intenção de indeferimento do mesmo, intenção essa que, porém, salvo o devido respeito, se funda em argumentos que, a meu ver, não vão ao encontro daquilo que a lei estabelece como requisitos para esse indeferimento.*

*Na verdade, começa por dizer-se que o horário solicitado - das 08:00h às 16:00h - não consubstancia um horário flexível, mas sim um horário rígido, escapando, por isso, à previsão dos preceitos normativos a que supra se fez referência.*

*Não tem, porém, qualquer sustentação o que, quanto a este ponto, vem afirmado no ofício a que ora se responde. Na verdade, e como se refere, por exemplo, no Parecer n.º 40/CITE/2018, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem entendido "...ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação pelo/a requerente, de um horário flexível a ser dentro de uma amplitude temporal diária elou 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 o seu período normal de trabalho diário". Acrescenta-se ali, aliás, que têm igual enquadramento "...os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua presunção de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira.*

*Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares".*

No mesmo senado refere-se, por exemplo, no AC. do Tribunal da Relação do Porto de 15.11.2021, proferido no proc. n.º 2731/20.0T8MAI.P1 que "[n]a interpretação do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho tem que se ter presente que o legislador constitucional prevê o direito de o trabalhador ver o trabalho a ser organizado por forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, pelo que as horas de início e do período normal de trabalho diário passam por saber em que dias, só assim se dando em pleno a referida conciliação". Afirma-se, ali, igualmente, que "[d]este modo, não se pode, sem mais, qualificar como um pedido de atribuição de um horário fixo o que decorre da indicação feita pelo Réu, à Autora de um horário de segunda a sexta feira no período compreendido entre as 06h00 e as 17h00, com descanso ao sábado e ao domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que o primeiro possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstancia de ter dois filhos menores...".

Quer isto dizer que o "horário flexível" a que se refere o Código do Trabalho comporta a indicação, pelo trabalhador, de um horário "a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária elou semanal", justamente como fiz.

Estende-se, depois, um rol de argumentos com que se pretende, se bem se percebe, dar por preenchido o requisito das «exigências imperiosas do funcionamento da empresa» a que se refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sucedem, porém, e desde logo, que a dita argumentação baseia-se com as dificuldades sentidas em conceder-me a flexibilidade de horário no serviço em que, atualmente, me encontro, mas não se dedica uma linha que seja a explicar por que razão não posso ser mobilizada para outro serviço.

Note-se que no requerimento que apresentei - e justamente por estar ciente das especificidades das funções que exerço - afirmei que:

- a) Para o caso de não ser possível conceder o horário nos referidos tempos, a Requerente manifesta, desde já, a sua disponibilidade para, em alternativa, praticar horário de trabalho distribuído, igualmente, por dias úteis, em que pratique um ou dois turnos de Tarde, contanto que os mesmos não sejam fixados às terças e sextas-feiras, por lhe ser manifestamente impossível, nesses dias, ter quem fique com o seu filho.
  
- b) A Requerente está, igualmente, disponível para ser transferida para serviço que comporte um dos referidos horários, caso se entenda que isso não é possível naquele a que actualmente está afectada.

Acresce que, a aceitar-se a argumentação desse Centro Hospitalar - que tem as dificuldades que tem qualquer outra unidade de saúde do SNS - teríamos que as regras do Código do Trabalho, em

*matéria de parentalidade, seriam aplicáveis a todos os trabalhadores com exceção dos enfermeiros, o que, como bem se compreenderá, carece de qualquer suporte constitucional ou legal.*

*Afirma-se, ainda, que "...tendo regressado ao serviço, após o gozo da licença de parentalidade, em julho de 2020 e até à presente data, a requerente conseguiu exercer as suas funções profissionais durante o horário que foi fixado e que incluía tardes e fins de semana". Ora - percebe-se – tal argumento, ao invés do que se pretende, o que vem demonstrar é que o pedido formulado não se apresenta um mero capricho, mas antes como uma real necessidade que sinto neste momento. Com efeito, enquanto a minha vida pessoal e familiar me permitiu, exerci as minhas funções sem requerer flexibilidade de horário. Porém, como bem se compreenderá - sobretudo nos dias que correm - a vida profissional é, cada vez menos, imutável, pelo que a realidade que era a da minha vida há uns meses não é a que hoje se me apresenta.*

*No requerimento que apresentei ficou expresso que:*

*O marido da Requerente - R. - exerce funções no R. tendo um horário de trabalho distribuído, de segunda a sexta-feira, entre as 16h e as 21:30h, sendo ainda destacado, durante os fins de semana, para acompanhar as equipas da formação nos respetivos ....*

*Ora, as funções exercidas naquela entidade pelo meu marido tiveram início em Novembro de 2021, sendo que em Setembro de 2022 foi promovido a um cargo de maior responsabilidade, o qual implica não só o apoio à gestão da ... mas, também, o acompanhamento dos diversos ..., sendo que os ... se realizam aos sábados e domingos.*

*É, pois, esta alteração que justifica o pedido que apresentei. Necessito de uma alteração de horário, nos termos peticionados, porque as condições da minha vida familiar sofreram alteração considerável.*

*Entendo, pois, pelo exposto que a argumentação constante da notificação a que ora se responde não é apta a preencher os requisitos de que o Código do Trabalho faz depender a recusa da flexibilidade de horário.*

*Nestes termos, deve o pedido de flexibilidade de horário ser deferido, por não estarem reunidos os pressupostos necessários à recusa ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE para emissão do parecer a que se referem os n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (...)"*

**1.5. Para instrução do seu pedido, pela trabalhadora foram juntos os seguintes documentos:**

- Atestado emitido pela Junta de Freguesia da composição do agregado familiar,
- Declaração do Horário de trabalho do Pai do menor;
- Declaração da matrícula do filho menor e do horário do Jardim de Infância.



## **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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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/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. 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

---

<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)

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 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, para prestar assistência a filho menor até atingir a idade limite de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Requer um horário dentro do período compreendido entre as 08h00 e as 16h00, a fixar nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, manifestando a disponibilidade para, em alternativa, praticar horário de trabalho distribuído,

igualmente, por dias úteis, em que pratique um ou dois turnos de tarde, contanto que os mesmos não sejam fixados às terças e sextas-feiras, por lhe ser manifestamente impossível, nesses dias, ter quem fique com o seu filho. Justifica a necessidade de atribuição do horário flexível face ao horário de funcionamento praticado pelo estabelecimento de ensino frequentado pelo filho, de segunda a sexta feira, das 07.30h às 19.30h e dos horários de trabalho praticados, por si e pelo seu marido, tendo a Requerente dificuldades em conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional, sobretudo no que concerne aos horários de saída do seu filho da creche e acompanhamento do mesmo daí em diante.

**2.28.** Por sua vez, o empregador apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e o pedido da trabalhadora não se enquadrar no regime de horário flexível por se subsumir na modalidade de horário rígido, uma vez que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes.

**2.29.** Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.32.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o

horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.33.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.34.** O/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indica a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.35.** De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.36.** Em conformidade se pronuncia o Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, em Acórdão proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 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.”*

**2.37.** Não se mostra despiendo invocar, ainda, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, do qual se extrai: *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afetava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas*



*razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”, terminando o Acórdão por decidir que “No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.38.** Neste sentido, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.39.** Sucede que alvitrados os argumentos apresentados pela empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador apesar de apresentar indícios de existência de exigências imperiosas do seu funcionamento não concretiza e demonstra de forma objetiva e inequívoca os seus argumentos.

**2.40.** De facto, afigura-se-nos por um lado, que os argumentos utilizados se prendem com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, e por outro, que são vagos, genéricos e conclusivos.

**2.41.** Em bom rigor, considerando que a entidade empregadora indica os turnos existentes: manhã (8-14:30 horas), tarde (14-20.30 horas) e noite (20-08.30 horas) e a amplitude horária indicada pela requerente (8h00 às 16h00), não resulta demonstrado de que forma a atribuição do horário solicitado compromete os relevantes interesses públicos que o hospital prossegue e o normal funcionamento da ..., constituída por 23 enfermeiros, onde a requerente desempenha funções, considerando o argumento das dotações seguras e de ser imperativo assegurar a presença de 3 enfermeiros por turno.

**2.42.** Assim, entende-se, que a entidade empregadora não cuidou, como lhe competia, de concretizar objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Apesar de a entidade empregadora referir que implicaria alterar o regime de organização do trabalho por turnos rotativos que está implementado para que possa funcionar de acordo com as regras definidas para o Serviço Nacional de Saúde e assim cumprir a sua missão e propósito; quantos e quais os turnos que existem e de ser imperativo assegurar a presença de 3 enfermeiros por turno, ainda assim, não fica demonstrado que a atribuição do horário solicitado comprometa o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, porquanto a entidade empregadora, não concretizou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.43.** Por fim, no que respeita às limitações invocadas, os direitos em causa, à sobrecarga dos demais profissionais que também têm direito a uma distribuição equitativa de horários de modo a que também eles usufruam das condições de compatibilização da vida profissional e familiar por de entre os 23 enfermeiros do Serviço de ..., 10 têm filhos menores de 12 anos a seu cargo 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 queiram, 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.

**2.44.** Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso*

*funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*

**2.45.** Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.46.** Quer isto dizer que **se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

**2.47.** Salieta-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 **XXXXX** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora **XXXXX** 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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.**