

## **PARECER N.º 566/CITE/2023**

**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 2603-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 29.05.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções de cuidados gerais no serviço ...

**1.2.** Em 18.05.2023, por correio registado, rececionado a 19.05.2023, a trabalhadora apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro e, em sumula (sem prejuízo de se remeter para o pedido que na integra consta do processo), solicita que a partir do dia 29.06.2023, data em que regressa ao serviço após o gozo de licença parental e de 2 dias de férias e por ser mãe de uma filha menor, nascida a 30.09.2022 e até atingir os 12 anos, a atribuição do horário da manhã, considerando os turnos existentes no serviço, indica que se inicia às 8h e termina às 16:30h, em dias úteis, solicitando sábado, domingo e feriados como dias de descanso semanal/folga. Declarou, ainda, sob compromisso de honra que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor e que o horário flexível decorre das necessidade de conciliar as suas responsabilidades familiares com a vida profissional, dificuldades resultantes de o companheiro ter necessidade de se deslocar a trabalho a ... por inerência das suas funções e de terem de prestar apoio à sua irmã com incapacidade e necessidades especiais.

**1.3.** Em 24.05.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pelo Conselho de Administração, em decorrência da informação elaborada e datada de 22.05.2023 pela Área de Gestão de Recursos Humanos, AGRH – Núcleo de Assuidade, que se transcreve:

“( ... )

*A(O)Enfermeira, (...), em regime de CIT S/Termo, colocada(o) na(o) ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, a ser cumprido entre as 8h e as 16:30h de segunda a sexta-feira, fixando sábado, domingo e feriados como dias de descanso semanal/folga. Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora entregou as provas necessárias à apreciação do mesmo.*

No entanto, a responsável informa que: “Venho por esse meio informar de que este pedido está conforme a lei e embora os constrangimentos sejam vários (8 Amamentações; 3 LPR; 3 MTR; 12 com ETE; 9 em Integração; 3 em SSO), **iremos tentar ir ao encontro deste pedido.**

A enfermeira já está na ... desde Setembro de 2019 sendo a sua experiência em prestação de cuidados ao doente crítico uma mais valia nesta fase de planeamento de divisão do serviço. No tempo, a situação deverá ser reavaliada.

(...)”

**1.4.** Em 22.05.2023 e 23.05.2023, em decorrência da informação do Área de Gestão de Recursos Humanos, AGRH – Núcleo de Assuidade e a solicitação deste serviço, as chefias, por comunicações informáticas internas, pronunciaram-se, da seguinte forma:

“Livro: Interno

Documento: I/10054/2023

Utilizadora: ...

Data: 22/05/2023 18:01:26

Observações/Informação:

*“Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido.*

*À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.”*

\*\*\*

Livro: Interno

Documento: I/10054/2023

Utilizadora: ...

Data: 23/05/2023 16:56:49

Observações/Informação:

“Recusado o pedido com base na justificação já descrita pela Dr. ...”.

**1.5.** Em 26.05.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, que se transcreve:

(...)

*Venho, pela presente, e ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, apresentar a minha resposta à intenção de recusa - recebida no passado dia 24 de maio - de atribuição do horário flexível*

solicitado por mim no passado dia 16 de maio de 2023, o que o faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

**1. Do (in)cumprimento dos requisitos legalmente exigidos para a intenção de recusa do horário flexível solicitado**

Dispõe o n.º 2, do artigo 57.º, do CT que o "empregador apenas pode **recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.**" -o que, salvo o devido respeito, **não se verifica no caso concreto.**

Na intenção de recusa a que ora se responde, a justificação apresentada para a rejeição do pedido de atribuição de horário flexível por mim solicitado a 16 de maio, foi apenas a seguinte: "Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora." -não havendo qualquer indicação, demonstração ou, até, prova, por parte do Hospital, em que medida se verificam e concretizam tais carências de recursos humanos **no serviço concreto m que me encontro inserida** (e não com referência ao Hospital em geral) e de que forma é que o meu pedido e subsequente atribuição do mesmo iria impactar o regular funcionamento do serviço em que me encontro, até porque o parecer da chefia foi em sentido favorável à atribuição do mesmo.

Sendo de estranhar, nesta sequência, o teor do despacho do Conselho de Administração, dado que o parecer emitido pela chefia correspondeu ao seguinte:

Venho por esse meio informar de que este pedido está conforme a lei e embora os constrangimentos sejam vários ( ... ) iremos tentar ir ao encontro deste pedido. A enfermeira já está na ... desde Setembro de 2019 sendo a sua experiência em prestação de cuidados ao doente crítico uma mais valia nesta fase de planeamento de divisão do serviço. No tempo, a situação deverá ser reavaliada."

- não obstante não ser possível acolher a totalidade da afirmação transcrita, porquanto no âmbito do regime do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares não esteja previsto qualquer momento para a reavaliação do pedido conforme sugerido, certo é que a chefia terá dado parecer favorável ... não sendo possível compreender, assim, o sentido do despacho final para a recusa do pedido de atribuição de horário flexível.

Ademais, tal como já referido supra, não será de acolher a posição vertida no despacho do CA, porquanto o mesmo não indica qualquer motivo legalmente previsto para a recusa do horário flexível, nem tão pouco os motivos indicados se encontram concretizados e demonstrados, muito menos com referência ao serviço a que me encontro adstrita. Quanto ao que antecede, cumpre referir o seguinte, conforme já acima exposto, não foram indicadas, concretizadas e demonstradas quaisquer exigências imperiosas de funcionamento ou a impossibilidade de ser substituída, cfr. decorre do n.º 2, do artigo 57.º, do CT, para fundamentar a intenção de recusa por parte de V. Exas.

Ora, na sequência do exposto e em conformidade com o disposto no n.º 2, do artigo 57., do CT, não se poderá considerar que V. Exas. cumpriram o legalmente previsto para a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, dado que não invocaram qualquer fundamento ou justificação para a recusa do pedido no âmbito do serviço em que me encontro, nem tão pouco se encontram os mesmos demonstrados e provados - nem quanto ao serviço em que me encontro, nem quanto ao Hospital em geral - de que pretendem V. Exas. recusar o meu pedido de atribuição de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou tão pouco que não existe a possibilidade de me substituir - pelo que, não se poderá considerar outra solução que não seja de aceitação do horário flexível por mim solicitado.  
(...)"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, na alínea d) do artigo 3.º: “Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

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

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6).

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

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** O artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, define “*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.*” e no n.º 3 do mesmo artigo, dispõe que:

*“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a,

e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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



profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** A trabalhadora, no seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicita a concessão de horário flexível, no turno da manhã, que se inicia às 8h e termina às 16:30h, em dias úteis, com a fixação do sábado, domingo e feriados como dias de descanso semanal/folga.

**2.28.** Por outro lado, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alegou que, embora os constrangimentos sejam vários (8 Amamentações; 3 LPR; 3 MTR; 12 com ETE; 9 em Integração; 3 em SSO), irá tentar ir ao encontro do pedido, por a enfermeira já estar na ... desde Setembro de 201,9 sendo a sua experiência em prestação de cuidados ao doente crítico uma mais valia nesta fase de planeamento de divisão do serviço. No tempo, a situação deverá ser reavaliada.

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

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

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

**2.31.** Analisada a resposta da entidade empregadora, cumpre referir que se indicia as dificuldades do serviço, contudo não resulta concretizado, com evidência suficiente, que permita concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.32.** Apesar de alegar constrangimentos vários (8 Amamentações; 3 LPR; 3 MTR; 12 com ETE; 9 em Integração; 3 em SSO), só demonstrou vontade de tentar ir ao encontro do pedido, por a enfermeira já estar na ... desde Setembro de 2019 sendo a sua experiencia em prestação de cuidados ao doente critico uma mais valia nesta fase de planeamento de divisão do serviço, contudo, na realidade a entidade empregadora não concretizou os seus argumentos, nomeadamente através da identificação dos turnos existentes, de quantos/as trabalhadores/as existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários por cada turno, e quais os turnos, que em concreto, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.33.** Constrangimentos, que a entidade empregadora indicia serem decorrentes de outros/as trabalhadores/as gozarem de flexibilidade de horário e/ ou de direitos no âmbito da parentalidade e, em conformidade com o entendimento da CITE, constante em inúmeros pareceres, nomeadamente o Parecer n.º 230/CITE/2014 que **“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.”**

**2.34.** Cumpre sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.35.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** A Entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**