

**PARECER N.º 762/CITE/2023**

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

Processo n.º CITE-FH/3561/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **24 de julho de 2023**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a desempenhar funções no internamento do serviço de pediatria.

**1.2.** A entidade empregadora remete o expediente à CITE através de um *print* do sistema informático de gestão documental **negligenciando o envio dos documentos, propriamente ditos, que terão sido entregues pela trabalhadora.** Por esse motivo, a CITE desconhece os factos ou fundamentos que serviram de base ao pedido da mesma, inferindo das informações que inseridas no referido sistema informático que não existem irregularidades formais no pedido.

**1.3.** Posto isto, resulta do referido *print* do sistema informático que a trabalhadora a remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **07 de julho de 2023**, através do qual solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha, com idade inferior a 12 anos, propondo a elaboração de horário de segunda a sexta feira na amplitude compreendida entre as 09h00 e as 18h00, até que a filha complete os 12 anos de idade.

**1.4.** A entidade empregadora no dia **20 de julho de 2023** respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nas seguintes informações:

- "(...) a enfermeira apresenta uma reformulação de horário para um período compreendido entre as 09h00 e as 18h00, com presença obrigatória de segunda a sexta-feira. A Enfermeira ... presta cuidados no internamento do serviço de pediatria, ora este serviço funciona as 24 horas, sendo que o horário diurno é considerado manhã das 8h às 14h30 minutos e de tarde das 14h às 20h30 minutos. O horário pretendido deixa a descoberto 1 hora no período da manhã e 2h e 30 minutos no período da tarde, que coloca em risco a continuidade dos

cuidados. Para assegurar o tempo a descoberto no período da manhã, teremos forçosamente que recorrer a uma das colaboradoras que estão a terminar o seu período de trabalho noturno para realizar um prolongamento. No que se refere ao período da tarde a ausência da colaboradora no período referido é mais gravoso atendendo a que em muitos dos turnos só estão presentes duas enfermeiras, pelo que seria incomportável para a prestação de cuidados permanecer unicamente uma enfermeira após a sua ausência. Neste contexto o horário pretendido coloca em risco a segurança na prestação de cuidados, pois a redução de profissionais, face ao definido no serviço, nos períodos de ausência citados, que pode acarretar a ocorrência de efeitos adversos. Na continuidade de parecer anterior e com parecer da CITE Nº 583/2023 foi equacionado, aquando da impossibilidade de conciliar o horário no serviço de internamento e apenas nos turnos em que fosse impossível respeitar as necessidades evocadas para a conciliação familiar, efetuar um destacamento nesses turnos da profissional, para a Consulta Externa de Pediatria da Unidade 2. Esta Consulta Externa tem uma dotação de 4 profissionais a 35 horas semanais e ainda 3 enfermeiros a 5 horas semanais, sendo que o horário de funcionamento é das 8 horas às 18 horas. Acresce que só em determinados dias da semana, quando há um aumento da atividade ou na ausência de colaboradoras é que se procede a um destacamento de outro profissional do serviço, ou seja, o acréscimo de mais um enfermeiro atualmente não é de forma contínua. Por outro lado, também não é compatível com a ausência de uma colaboradora entre as 8 horas e as 9 horas. Assim, face à reformulação do horário da profissional e à contextualização de funcionamento do serviço, e por forma a garantirmos uma prestação de cuidados seguros e com qualidade propomos: 1. A colaboradora praticar o horário de manhãs e tardes no internamento do serviço de Pediatria no horário praticado pelo serviço (manhãs da 8h às 14h30 minutos e tardes das 14h às 20h 30 minutos); 2. Mobilizar a cada turno, que seja necessário pelo serviço, a colaboradora para a Consulta Externa de Pediatria; 3. Após o citado nos pontos anteriores e sempre que haja necessidade de perfazer o total de horas mensais da colaboradora, ou em situações de deficit de recursos humanos, por ausências, por férias, ou para assegurar os níveis em épocas de feriados a colaboradora poderá que ter que realizar turnos diurnos de fins-de-semana, pois temos que garantir a continuidade de cuidados com qualidade neste serviço atendendo à especificidade de cuidados é necessário garantir a prevenção de eventos adversos. Mantemos a possibilidade de sempre que necessário articular o planeamento de horário da colaboradora com a gestão do serviço onde o marido presta cuidados nesta instituição, para que seja sempre salvaguardada a proteção da parentalidade e a conciliação familiar.”

- A proposta da Enfermeira gestora é a que salvaguarda as necessidades dos utentes em idade pediátrica, assim como dos cuidadores para a obtenção de ganhos em saúde. A Enfermeira deverá prestar cuidados no internamento de pediatria, no horário que está consubstanciado no serviço nomeadamente para o período diurno. Para completar o seu horário mensal poderá ser destacada para a Consulta de Pediatria, mas de igual forma no horário preconizado para esta consulta, não sendo compatível a entrada permanentemente às 9 horas, pois a consulta de pediatria médica funciona maioritariamente com duas enfermeiras. E excetua-se alguns dias, que, pela atividade específica desenvolvida nomeadamente a Consulta de Enfermagem de endocrinologia, já dotada com as enfermeiras com competências específicas são destacados 3 enfermeiros. Assim em alguns dias poderá haver necessidade de destacar uma enfermeira do internamento para assegurar a Consulta de Pediatria médica, pelo que poderemos destacar a Enfermeira ... Ressalva-se que esta dinâmica não é compatível com todos os dias da semana. Reforça-se que em casos de necessidade de dar continuidade a prestação de cuidados do serviço não prejudicando a qualidade dos cuidados, a colaboradora poderá ter que assegurar turnos diurnos de fins de semana e feriados, no máximo, conforme referido no parecer anterior de pelo menos 1 fim de semana mês. Esta dinâmica será articulada no planeamento do horário em conciliação com

o enfermeiro gestor do serviço onde o marido presta cuidados. Prática esta que já se pratica nesta instituição e nesta ..., para outros colaboradores. O desígnio de colaborar na conciliação da atividade profissional com a vida familiar manter-se-á, pelo que tudo faremos, mas não podemos incorrer na prática de não acautelar o funcionamento do serviço e salvaguardar o interesse dos utentes na prestação de cuidados.”

**1.5.** Com base nestas informações foi notificada à trabalhadora a seguinte deliberação: «Autoriza-se nos pressupostos identificados pelas Chefias que se transcrevem "A proposta da Enfermeira gestora é a que salvaguarda as necessidades dos utentes em idade pediátrica, assim como dos cuidadores para a obtenção de ganhos em saúde. A Enfermeira deverá prestar cuidados no internamento de pediatria, no horário que está consubstanciado no serviço nomeadamente para o período diurno. Para completar o seu horário mensal poderá ser destacada para a Consulta de Pediatria, mas de igual forma no horário preconizado para esta consulta, não sendo compatível a entrada permanentemente às 9 horas, pois a consulta de pediatria médica funciona maioritariamente com duas enfermeiras. E excetua-se alguns dias, que, pela atividade específica desenvolvida nomeadamente a Consulta de Enfermagem de endocrinologia, já dotada com as enfermeiras com competências específicas são destacados 3 enfermeiros. Assim em alguns dias poderá haver necessidade de destacar uma enfermeira do internamento para assegurar a Consulta de Pediatria médica, pelo que poderemos destacar a Enfermeira ... Ressalva-se que esta dinâmica não é compatível com todos os dias da semana. Reforça-se que em casos de necessidade de dar continuidade a prestação de cuidados do serviço não prejudicando a qualidade dos cuidados, a colaboradora poderá ter que assegurar turnos diurnos de fins de semana e feriados, no máximo, conforme referido no parecer anterior de pelo menos 1 fim de semana mês. Esta dinâmica será articulada no planeamento do horário em conciliação com o enfermeiro gestor do serviço onde o marido presta cuidados. Prática esta que já se pratica nesta instituição e nesta ..., para outros colaboradores. O desígnio de colaborar na conciliação da atividade profissional com a vida familiar manter-se-á, pelo que tudo faremos, mas não podemos incorrer na prática de não acautelar o funcionamento do serviço e salvaguardar o interesse dos utentes na prestação de cuidados.”»

**1.6.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **21 de julho de 2023**, reiterando a necessidade do pedido e impugnando a fundamentação subjacente à intenção de recusa que considera não materializar objetivamente impedimentos à atribuição do horário solicitado. A trabalhadora considera que não é fundamento o alegado período a descoberto no período da manhã e da tarde já que entende ser possível à unidade de saúde adaptar e delebar a situação, como o fez pontualmente noutras ocasiões anteriores. E refere ainda que existem trabalhadoras a gozar a dispensa de amamentação e a entrar no serviço às 9h00, sem que tal signifique os colegas que prestam trabalho no turno noturno tenham de forçosamente seguir para o turno da manhã, por força do horário praticado por aquelas trabalhadoras.

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

**Cumprе analisar,**

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A 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 proteção 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.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção 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 dispondo 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/à 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 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 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/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)].

**2.32.** 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, com idade inferior a 12 anos, propondo a elaboração de horário de segunda a sexta feira na amplitude compreendida entre as 09h00 e as 18h00, até que a filha complete os 12 anos de idade.

**2.36.** O pedido da trabalhadora 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.

**2.37.** O artigo 57.º, nº 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.

**2.38.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço ao qual está afectada a trabalhadora requerente.

**2.39.** “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 excepcionais, 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)

**2.40.** 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.

**2.41.** Conjugado o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa e apreciação da trabalhadora aos fundamentos que lhe são subjacentes damos por assente que:

- a requerente exerce as suas funções no internamento do serviço de pediatria;
- este serviço funciona 24 horas por dia;
- ao horário diurno estão afectos dois turnos: a) manhã das 8h00 às 14h30 e tarde b) das 14h às 20h30 minutos.
- a trabalhadora requerente que está vinculada a um período normal de trabalho semanal de 35 horas, solicita a elaboração do horário no período compreendido entre as 09h00 e as 18h00, por ser aquele que mais favorece as suas necessidades de conciliação;

- A amplitude indicada pela trabalhadora deixa a descoberto 1 hora no período da manhã e 2h e 30 minutos no período da tarde;

**2.42. Assumindo como verdadeiras todas as informações prestadas, estaríamos perante a necessidade de criar um horário *ex novo* para a trabalhadora requerente, com o propósito de servir as suas necessidades de conciliação.**

**2.43.** Cremos, no entanto, que esse não é o propósito do legislador.

**2.44.** Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que enquadrada na amplitude de turnos já existentes na organização dos tempos de trabalho.

**2.45.** No caso concreto, a amplitude apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com dos turnos existentes e praticados no serviço ao qual está afectada, sendo irrelevante para a apreciação desta Comissão a possibilidade de poder, ou não, ser transferida para outro serviço.

**2.46.** Tal facto constitui, só por si, uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora nos termos pretendidos.

**2.47.** Sem embargo, saliente-se que 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.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... que, querendo, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido.

**3.2.** A 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, 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), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**