

**PARECER N.º 902/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 FH/4310/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **04 de setembro 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 ..., a exercer funções de Enfermeira Especialista de Saúde Materna e Obstetrícia, no serviço de Obstetrícia, acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **25 de agosto de 2023**, por via do sistema de gestão documental, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos com idades inferiores a 12 anos, com início a 1 de Outubro de 2023. Desta forma, a trabalhadora sugere manter a rotatividade de horário proposta pela entidade empregadora desde que seja o mesmo elaborado apenas em dias úteis entre as 8h e as 20h.

**1.3.** A trabalhadora declarou que os menores vivem com a mesma em comunhão de mesa e habitação, e juntou uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar.

**1.4.** A entidade empregadora, por comunicação de **30 de agosto de 2023**, manifestou a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos: “Indefere-se o solicitado, devendo-se proceder de acordo com o que é referido pela Chefia de Enfermagem - Gestão Intermédia, ou seja, identificação prévia dos turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário. A requerente solicita um horário em dias úteis entre as 8h às 20h. O horário praticado neste serviço

é M (8h -14h30), ou T (14h-20h30) ou MT (8h-20h30). Na análise do requerido seria pretensão da requerente fazer apenas turnos M , das 8h00 às 14h30 (visto que os restantes turnos T e MT ultrapassam em 30 min, a pretensão da colaboradora). Eventualmente a ser autorizado pela CITE, deverá a colaboradora ser escalada das 8h às 14h30 em dias úteis, sendo que desta forma, não cumpre as horas contratualizadas com a Instituição, mesmo trabalhando os 5 dias úteis da semana.”

**1.5.** A decisão comunicada à trabalhadora tem por base um parecer elaborado nos seguintes termos: “O pedido efetuado pela Sr.<sup>a</sup> Enfermeira ... foi alvo de análise tendo como premissa a conjugação da pretensão da colaboradora, bem como a orgânica e a funcionalidade do serviço. O serviço de obstetria aglomera o internamento de puerpério, bloco de partos, serviço de urgência de obstetria e ginecologia e o internamento de medicina materno fetal, com o funcionamento de 24 horas dia, durante 365 dias no ano. A dotação segura de Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica (ESMO), é imprescindível nestas áreas e para assegurar os níveis adequados por turno, para garantir a prestação de cuidados seguros e de qualidade à população alvo. A Enfermeira ... é especialista em Saúde Materna e Obstétrica (ESMO), pelo que os seus conhecimentos, competências e formação específica, são imprescindíveis para assegurar a prestação de cuidados à grávida, puérpera e recém nascido em qualquer um dos setores do serviço de obstetria. Efetivamente, neste serviço são prestados cuidados altamente diferenciados, com grande especificidade técnica, sendo necessário assegurar as dotações seguras preconizadas pela Ordem dos Enfermeiros, Regulamento nº 743/2019 e parecer nº 21/2017. Apesar de na integra não nos ser possível, pelos constrangimentos deveras conhecidos, obter os enfermeiros ESMO desenvolvemos todos os esforços, a nível de obtenção de especialistas, para que a população que recorre aos nossos serviços obtenham cuidados com qualidade e ganhos em Saúde e conhecimentos. Isto implica sem duvida a alocação e a dotação diária no serviço de forma eficaz. O serviço de obstetria tem uma dotação de 59 enfermeiros, dos quais 48 são ESMO. Em cada turno, para assegurar a continuidade de cuidados seguros são necessários 9 enfermeiros ESMO, ou seja 27 enfermeiros dia. Atendendo a que após a realização de um turno noturno é obrigatório o período de descanso no dia seguinte, seguido de um dia de descanso compensatório, acresce portanto, que nestes dois dias já não podemos contemplar em presença física com 18 enfermeiros e daí ser necessário na totalidade 42 enfermeiros especialistas, sem contabilizar as ausências para gozo de férias, ausências por doença e ausências para frequência de formação. De referir que em período de férias, com a necessidade de permitir o gozo de dias a que cada um tem direito nomeadamente as enfermeiras ESMO torna-se muito limitado a disponibilidade para assegurar todos os turnos noturnos, quer em dias úteis quer em fins de semana. Atendendo a que a equipe

é muito jovem e em idade fértil, também se constata a ausência sistemática de colaboradoras, quer para assistência a filhos menores, quer por gravidez, rondando a taxa de absentismo mensal em cerca de 11%. Tendo em conta a especificidade e a exigência de competências na prestação de cuidados no serviço, consideramos esta, uma taxa alta, pois não existem recursos especializados disponíveis nesta UG nem na Instituição para colmatar as ausências nesta especialidade e assegurar a prestação de cuidados seguros. O serviço tem entendido e atuado no sentido de conciliar a atividade profissional com a vida profissional, das enfermeiras adstritas ao serviço. No entanto, só é possível, se estiverem garantidas as condições seguras na prestação de cuidados ao utente. O serviço já comporta 13 horários flexíveis, dos quais 10 com isenção completa de trabalho noturno, sendo que as colaboradoras vão usufruindo de forma equitativa e consciente, salvaguardando os direitos de todas as colaboradoras, pois conforme explicitado acima, não seria possível assegurar todos os turnos noturnos da semana, por insuficiência de recursos especializados. A colaboradora solicita (...) manter a rotatividade de horário proposta pela entidade empregadora desde que seja cumprido o seguinte horário: dias úteis entre as 8h e as 20h (...). A colaboradora tem exercido este direito, a par de outras em condição similar, na medida em que está a usufruir da dispensa para amamentação. Salienta-se que sendo o serviço um dos grandes promotores do aleitamento materno concede este direito a todas as enfermeiras enquanto dura a amamentação, por vezes com prejuízo dos interesse familiares das restantes colaboradoras e sobrecarga de trabalho, mas é um dos primados do serviço o seu cumprimento. Neste contexto o serviço continuará a permitir a isenção de trabalho noturno, enquanto durar a dispensa da amamentação. A autorização, na totalidade, ao pretendido coloca em risco a continuidade dos cuidados nos turnos noturnos semana e de fins de semana, pois com a dispensa de realização de trabalho noturno conjugado com as necessidades de enfermeiros especialistas e as ausências por férias e faltas, não é possível assegurar todos os turnos. O horário que está a requer até aos 12 anos dos filhos menores, inviabiliza a dotação com ESMO de alguns turnos noturnos no mês e como já mencionado coloca em risco a prestação de cuidados nesta especialidade, não sendo garantidos os mínimos de segurança na prestação de cuidados, nem cumpridos as dotações seguras preconizadas. Pretendemos respeitar a conciliação familiar, mas também teremos que respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal dos restantes colaboradores, na elaboração dos seus horários, nomeadamente no que diz respeito ao trabalho noturno e às folgas, onde teremos que atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei. Estamos cientes dos direitos de cada um, mas na dotação do serviço não nos é possível contemplar colaboradores supra numerários para dar resposta aos exercício de direitos no que se refere à permissão de todos os horários flexíveis, de referir que este mês já é o segundo pedido para este serviço. O cerne da questão está não

só no número de colaboradoras a solicitar este tipo de horário, mas essencialmente na especificidade dos cuidados que são prestados pois exigem as competências inerentes à especialidade de SMO. Sendo a equipa jovem, a perspetiva é o crescente de pedidos para além dos pedidos já documentados. Estando conscientes que a permissão destas solicitações serão de forma equitativa e conjugada com a exigência e necessidade da prestação de cuidados, o foco de atenção também será, de igual forma não descurar e ter em consideração, as restantes colaboradoras, que por sentido de dever não solicitaram o pedido, mas têm os seus direitos para com os seus filhos e família e o direito do gozo das suas folgas ou mesmo necessidades que possam surgir esporadicamente. Assim, os horários terão que ser elaborados de acordo com as necessidades do serviço, com este pedido de acréscimo ao já existente irá verificar-se a sobrecarga das colaboradoras que realizam trabalho noturno, pelo fato de assegurar os turnos que ficarão a descoberto. Esta sobrecarga irá refletir-se na prestação de cuidados contribuindo para a ocorrência do erro e danos que poderão ser irreversíveis quer no parto, quer na prestação de cuidados à puérpera e recém nascido. Estamos sempre disponíveis para análise das necessidades dos nossos colaboradores, no entanto não é documentado a disponibilidade do progenitor para na promoção da igualdade entre homens e mulheres facilitarmos a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e permitir a conjugação para o apoio na parentalidade e a partilha equitativa de responsabilidades. Não nos sendo possível atribuir na totalidade o tipo de horário pretendido, isenção de trabalho noturno em todos os dias da semana, por motivos de necessitarmos de enfermeiras especialistas de SMO, ou seja, impossibilidade de obter a sua substituição por outra EESMO por forma a garantir a imperativa necessidade de funcionamento do serviço, propomos a realização de alguns turnos noturnos, especialmente os que não são possíveis colmatar de outra forma, conjugando o horário da colaboradora com as disponibilidade do conjugue, por forma a dar resposta às suas responsabilidades familiares e profissionais 365 dias do ano. (...)"

**1.6.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **01 de setembro de 2023**, manifestando, no essencial, a sua oposição aos fundamentos da empregadora que considera não concretizarem exigências imperiosas de funcionamento, e reiterando a necessidade do pedido nos exactos termos apresentados.

**1.7.** Especificamente, relativamente à matéria da intenção de recusa, esclarece a trabalhadora que existem elementos na equipa de enfermagem a iniciarem funções este mês como horários semelhantes aquele que requer, razão pela qual não entende porque não pode ela própria beneficiar de tal horário. Refere ainda que requer um horário em dias úteis das 08h00 às 20h00 para prestar cuidados inadiáveis a filhos com idades inferiores a 12 anos, e que em anos passados, em situações semelhantes foram concedidos horários como o solicitado, no mesmo

serviço, mediante transferência para a consulta externa de Obstetrícia, cujo horário de funcionamento se adequa ao solicitado.

**1.8.** Concluindo, reitera que caso seja alocada à consulta externa de obstetrícia, poderá exercer a especialidade em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica, no horário solicitado em rotatividade, conforme proposta pela entidade empregadora, e dentro dos limites indicados, das 08h00 às 20h00, cumprindo e até ultrapassando o período normal de trabalho a que está vinculada.

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

**Cumprir 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 dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças

especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

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

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/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 aos filhos, com idades inferiores a 12 anos, e com quem vive em comunhão de mesa e habitação, com início a 1 de Outubro de 2023, propondo manter a rotatividade de horário proposta pela entidade empregadora desde que a prestação de trabalho seja realizada **apenas em dias úteis entre as 8h e as 20h**.

**2.36.** A conjugação do pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora permite-nos concluir que aquela é Enfermeira Especialista de Saúde Materna e Obstetrícia no Serviço de Obstetrícia, onde são praticados três turnos, com exclusão do período noturno, sendo o M (8h -14h30), T (14h-20h30) ou MT (8h-20h30). Sendo, de facto, pretensão da trabalhadora prestar o seu trabalho apenas em dias úteis no período compreendido entre as 08h00 e as 20h00, a única possibilidade que se antevê como possível, na organização dos tempos de trabalho existente, é a prestação de trabalho no turno M , das 8h às 14h30 (visto que os restantes turnos T e MT ultrapassam, como refere a entidade empregadora, em 30 min, a pretensão da colaboradora).

**2.37.** Em sede intenção de recusa a trabalhadora não contesta efectivamente este argumento. Refere que existem elementos na equipa de enfermagem a iniciarem funções este mês com horários semelhantes aquele que requer, razão pela qual não entende porque não pode ela própria beneficiar de tal horário. Sucede, porém, que a trabalhadora não indica propriamente um horário. Em bom rigor estabelece uma amplitude temporal, no seio da qual pretende seja elaborado o seu horário, em conformidade com os limites impostos (entre as 08h00 e as 20h00 de segunda a sexta feira).

**2.38.** E perante os argumentos da entidade empregadora acaba por concluir que em situações semelhantes foram concedidos horários como o solicitado, no mesmo serviço, mediante transferência para a consulta externa de Obstetrícia, cujo horário de funcionamento se adequa ao solicitado. Concluindo que, caso seja alocada à consulta externa de obstetrícia, poderá exercer a especialidade em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica, no horário solicitado em rotatividade, conforme proposta pela entidade empregadora, e dentro dos limites indicados, das 08h00 às 20h00, cumprindo e até ultrapassando o período normal de trabalho a que está vinculada

**2.39.** Assim formulada a pretensão da trabalhadora, o pedido apresentado não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, designadamente porque a amplitude indicada pela trabalhadora, só lhe permite prestar trabalho em um dos turnos existentes na organização dos tempos de trabalho do serviço ao qual presentemente está alocada, designadamente o turno organizado entre as 08h00 e as 14h30. Assim sendo, a contabilização dos períodos de trabalho efetivo, de segunda a sexta feira no indicado período, não lhe permite cumprir o período normal de trabalho, já que 06h30 de trabalho efetivo por dia somariam nos cinco dias uteis 31h50 de trabalho.

**2.40.** É certo que a trabalhadora, na sua apreciação à intenção de recusa, alvitra a possibilidade de ser alocada a outro serviço (consulta externa de obstetícia) no qual são praticados turnos com diferentes amplitudes que, na sua globalidade, lhe permitem cumprir, e até ultrapassar, o período normal de trabalho a que se encontra vinculada. Tal possibilidade extravasa, porém, o enquadramento legal do horário flexível, e como tal não está sujeita a apreciação desta Comissão. Trata-se de uma decisão “a montante” do pedido que está na esfera jurídica da entidade empregadora.

**2.41.** Também é certo que a entidade empregadora, que alega que a organização dos turnos de trabalho têm uma amplitude definida entre as 6.30h (nos turnos M e T) ou de 12.30h (no turnos MT), não esclarece como organiza o horário dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares e de outros/as trabalhadores/as com um período normal de trabalho semanal, que supomos, de 35.00h.

**2.42.** Como referimos, “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”.

**2.43.** Sendo que, 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.

**2.44.** Na falta de outros elementos que nos permitam concluir que existem outros turnos/horários além daqueles que foram indicados pela entidade empregadora – e não contestados pela trabalhadora – teremos forçosamente de concluir que o não cumprimento do período normal de trabalho constitui uma irregularidade formal do pedido que obsta à sua apreciação por esta Comissão, sem embargo de a trabalhadora, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade, esclarecendo designadamente como poderá cumprir o período normal de trabalho no quadro da organização dos turnos existentes.

**2.45.** Por via do que, e sem prejuízo do que dissemos no ponto 2.41, fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

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

**2.47.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### 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 e a todo o tempo,**

**poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.**

**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 pela mesma, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**