

PARECER N.º 924/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 4428-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 11.09.2023, a CITE recebeu, por correio eletrónico, 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 ... a prestar serviço na ...

1.2. Em 22.08.2023, por correio eletrónico, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve:

“(…)

..., ..., a exercer funções nesse Centro Hospitalar, com o número mecanográfico (...) vem, ao abrigo do disposto no artigo 56.º, 57º e 101ª do Código do Trabalho, requerer o seguinte:

1. A Requerente exerce nesse Centro Hospitalar, concretamente no ..., as funções inerentes à categoria profissional de ..., mediante contrato individual de trabalho;
2. A Requerente tem dois filhos menores – ..., nascida a 4 de junho de 2020, e ..., nascido a 10 de janeiro de 2023 -, os quais vivem consigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. n.º 1, que se junta) e é Acompanhante Maior e Cuidador Informal Não Principal da sua Mãe – ... com um grau de incapacidade de 98% (cfr. doc n.º 2 que se junta);
3. O estabelecimento de ensino frequentado pela filha da Requerente funciona entre as 07:30h e as 19:00h de segunda a sexta-feira (cfr. doc. n.º 3, que se junta);
4. O estabelecimento de ensino frequentado pelo filho da Requerente funciona entre as 07:30h e as 19:00h de segunda a sexta-feira (cfr. doc. n.º 4, que se junta);
5. O marido da Requerente – ...– exerce funções de ... em regime de isenção de horário de trabalho, circunstância que o obriga a ter de ocorrer a necessidade de prestar assistência técnica não programada em qualquer horário do dia, durante tempo indeterminado, em área geográfica diversa daquela em que a empresa está sediada (cfr. doc. n.º 5, que se junta);
6. Essa circunstância, aliada ao horário por turnos praticado pela Requerente e, bem assim, ao horário de funcionamento dos estabelecimentos de ensino e estatuto de cuidador regular de sua Mãe, gera várias complicações ao nível da gestão da sua vida pessoal e familiar;

7. Os filhos da Requerente, em face da idade que têm, carecem de acompanhamento parental, imprescindível ao seu normal desenvolvimento enquanto crianças;
8. A Mãe da Requerente necessita de acompanhamento regular a consultas, a exames complementares de diagnóstico e, por vezes, acompanhamento em situações de agudização e urgência;
9. A Requerente está ciente, das especificidades das funções que exerce, mas está igualmente ciente de que o Código do Trabalho não restringe, em momento algum, no que concerne aos profissionais de saúde, o direito à flexibilidade de horário que concede a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade e com o regime de familiar cuidador.
10. Pretende, pois, a Requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º, 57.º e 101º (alíneas A a F) do Código do Trabalho, que lhe seja concedida a flexibilidade de horário; Mais concretamente que lhe seja estabelecido um horário, a fixar nos dias úteis, com horas de entrada e de saída compreendidas entre as 08:00h e as 15:00h (de segunda a quarta) e entre as 08:00h e as 15:00h ou as 14:00h e as 20:30h (de quinta a sexta) por conveniência do serviço e/ ou da Requerente.
11. Para o caso de haver dificuldades em conceder este horário no serviço em que atualmente se encontra, a Requerente manifesta, desde já, a sua disponibilidade para ser transferida para outro serviço que o comporte, no Centro Hospitalar.

Termos em que,

Requer a V. Exa. se digne a conceder flexibilidade de horário nos termos supra referidos.

Junta: 5 documentos

..., 22 de agosto de 2023

(...)"

1.3. Em 06.09.2023, por correio eletrónico, os Serviços de Recursos Humanos comunicaram à trabalhadora a intenção recusa proferida, constante em plataforma informática interna, cujos pareceres emitidos se reproduzem:

"(...)

Mensagem em 05-09-2023 para os devidos efeitos, pela coordenação de enfermagem do ...:

Resposta: (Não autorizo) Indefiro de acordo com o parecer da liderança de enfermagem:

"Após leitura e análise do pedido realizado pela colaboradora ... (...) para atribuição de regime de horário de trabalho flexível, a coordenação de enfermagem, assume que os constrangimentos decorrentes deste pedido são incomportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhadores e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções – ... O serviço em que a requerente exerce funções tem um período de funcionamento de 365 dias por ano, funcionando 24/ h por dia, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes. Assim, com o pedido da ..., os outros elementos da mesma equipa deixam de poder usufruir de igualdade de oportunidades. O pedido efetuado pela requerente, coloca em causa as exigências

imperiosas de funcionamento do serviço, pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais. A entidade patronal tem conciliado a organização dos turnos de acordo com as preferências manifestadas pela requerente e de forma a conciliar as condições da atividade profissional com a sua vida familiar. A entidade patronal tem tido a sensibilidade de adequar o horário da colaboradora, para permitir assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente nas ausências pontuais e esporádicas do cônjuge. Constatado ainda, pelo pedido da requerente, não é feita menção ao prazo previsto para a atribuição de horário flexível, como descrito no Artigo 57º da Lei 7/2009, ponto 1, alínea a). Na instituição em que a requerente desempenha funções, a atribuição do horário flexível virá a colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida profissional e familiar, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e de não usufruírem de horários flexíveis. Pelo exposto, a coordenação de enfermagem do ..., manifesta intenção de recusa do pedido da requerente e coloca à consideração superior da Enfermeira Diretora do"

Mensagem em 05.09.2023 para autorização Enfermeira Diretora do ...:

(Não autorizo) Indefiro de acordo com o parecer da liderança de enfermagem (...)

Mensagem em 22.08.2023 para parecer/resposta

Através do requerimento em anexo, apresentado pela profissional, com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, o mesmo vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível. Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte: Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos: 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. 2 - Entende-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. 3 - 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. 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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. 5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira. 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no

n.º 1 Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos: 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - 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. 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. 4 No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção. 5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. 6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo. 7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número; c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. 9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial. 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional. Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador, até dia 07 de setembro de 2023, inclusive. Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.

Resposta

(Emitir Parecer) Após leitura e análise do pedido realizado pela colaboradora (...) para atribuição de regime de horário de trabalho flexível, a coordenação de enfermagem, assume que os constrangimentos decorrentes deste pedido são incomportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhadores e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções – ... O serviço em que a requerente exerce funções tem um período de funcionamento de 365 dias por ano, funcionando 24/ h por dia, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes. Assim, com o pedido da Enfermeira (...), os outros elementos da mesma equipa deixam de poder usufruir de igualdade de oportunidades. O pedido efetuado pela requerente, coloca em causa as exigências imperiosas de funcionamento do serviço, pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais. A entidade patronal tem conciliado a organização dos turnos de acordo com as preferências manifestadas pela requerente e de forma a conciliar as condições da atividade profissional com a sua vida familiar. A entidade patronal tem tido a sensibilidade de adequar o horário da colaboradora, para permitir assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente nas ausências pontuais e esporádicas do cônjuge. Constatado ainda, pelo pedido da requerente, não é feita menção ao prazo previsto para a atribuição de horário flexível, como descrito no Artigo 57º da Lei 7/2009, ponto 1, alínea a). Na instituição em que a requerente desempenha funções, a atribuição do horário flexível virá a colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida profissional e familiar, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e de não usufruírem de horários flexíveis. Pelo exposto, a coordenação de enfermagem do ..., manifesta intenção de recusa do pedido da requerente e coloca à consideração superior da Enfermeira Diretora do
(...)”

1.4. Em 11.09.2023, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, que se reproduz:

“(...)”

... (...), tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de flexibilidade que apresentou ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º daquele Código, expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente, no gozo do direito que lhe decorre da lei enquanto mãe, dirigiu a esse Centro Hospitalar um pedido de flexibilidade de horário, expondo as razões de facto e de direito que o motivavam;*
- 2. Alegou a Requerente, entre o mais – e disso não depende o deferimento ou o indeferimento do pedido – que a profissão exercida pelo seu marido o obriga a prestar assistência técnica não programada em qualquer horário do dia, circunstância que em muito dificulta o acompanhamento dos seus filhos menores e, conseqüentemente, a gestão da sua vida pessoal e familiar.*

3. Como resposta, a irma esse Centro Hospitalar que “...a coordenação de enfermagem assume que os constrangimentos decorrentes deste pedido são in comportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhadores e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções – ... O Serviço em que a Requerente exerce funções tem um período de funcionamento de 365 dias por ano, funcionando 24/h por dia, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes. Assim, com o pedido da Enfermeira ..., os outros elementos da mesma equipa deixam de poder usufruir de igualdade de oportunidades. O pedido efetuado pela requerente coloca em causa as exigências imperiosas de funcionamento do serviço, pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais. A entidade patronal tem conciliado a organização dos turnos de acordo com as preferências manifestadas pela requerente e de forma a conciliar as condições da atividade profissional com a sua vida familiar. A entidade patronal tem tido a sensibilidade de adequar o horário da colaboradora para permitir assim a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente nas ausências pontuais e esporádicas do cônjuge. Constato, ainda, pelo pedido da requerente, não é feita menção ao prazo previsto para a atribuição do horário flexível, como descrito no artigo 57.º da Lei 7/2009, ponto 1, alínea a). Na instituição em que a requerente desempenha funções, a atribuição do horário flexível virá a colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida profissional e familiar, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e de não usufruírem de horários flexíveis”.

4. Salvo o devido respeito, a resposta em questão é um exemplo claro daquilo que não deve ser uma resposta a um pedido de flexibilidade de horário;

5. Na verdade, o que dali ressuma é que os enfermeiros desse Centro Hospitalar – e, em particular, os do serviço da requerente – não podem, pura e simplesmente, usufruir de flexibilidade de horário, pela circunstância de serem...enfermeiros;

6. Ou seja, e em bom rigor, para esse Centro Hospitalar, as leis que regulam a parentalidade ficam à porta, uma vez que se trata de uma unidade que funciona 365 dias por ano e 24 horas por dia...;

7. Como é óbvio, a dita fundamentação não tem um mínimo de respaldo na lei e esse Centro Hospitalar, ao invés de explicitar as razões que, em concreto, poderiam obstaculizar a atribuição do horário flexível, nos exactos termos em que o Código do Trabalho permite o indeferimento, basta-se com considerações genéricas acerca do funcionamento do serviço;

8. Aliás, a Requerente, no pedido que formulou, admitiu, de forma clara e inequívoca, a sua transferência para qualquer outro serviço que comportasse o horário pretendido, não havendo, na resposta dada, qualquer referência à impossibilidade dessa mesma transferência;

A própria alusão aos outros trabalhadores que não têm filhos menores de 12 anos e que assim ficariam, alegadamente, em situação de desigualdade é, só por si, um atropelo às normas que regulam os direitos de parentalidade, uma vez que é, justamente, essa especificidade – a parentalidade – que justifica a diferença de tratamento;

9. Por outro lado, e tendo a requerente solicitado que o horário fosse atribuído até que o seu filho menor completasse 12 anos de idade, fica por perceber a alegada omissão da indicação “do prazo previsto para a atribuição do horário flexível”;

10. Em suma, a requerente, pese embora ser enfermeira, não pode ver coarctados os direitos que lhe assistem enquanto mãe senão nas situações previstas na lei: exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável;

11. A resposta dada fica longe -muito longe – de preencher os pressupostos legais para o indeferimento;

12. Na verdade, alegar-se que um hospital funciona 365 dias por ano e 24 horas por dia não basta – convenha-se – para fundamentar um indeferimento de flexibilidade de horário;

13. Entende, pois, a Requerente que a resposta desse Centro Hospitalar não é apta a estribar o aludido indeferimento e que, nessa medida, o pedido que formulou deve ser deferido nos exactos termos em que foi apresentado.

Termos em que,

Por não estarem reunidos os pressupostos legais para a recusa de flexibilidade de horário, deve o processo ser remetido à CITE, em ordem à emissão do parecer a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

..., 11 de Setembro de 2023

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia

(TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que:

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 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. No caso em apreço, a trabalhadora, solicita a atribuição de horário flexível por ser mãe de dois filhos menores, nascidos em 2020 e 2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e é Acompanhante Maior e Cuidador Informal Não Principal da sua Mãe com uma grau de incapacidade de 98% ao abrigo do disposto nos artigos 56.º, 57.º e 101.º (alíneas A a F) do Código do Trabalho. Requer um horário, a fixar nos dias úteis, com horas de entrada e de saída compreendidas entre as 08:00h e as 15:00h (de segunda a quarta) e entre as 08:00h e as 15:00h ou as 14:00h e as 20:30h (de quinta a sexta) por conveniência do serviço e/ ou da Requerente.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais, alegando: *a)* os constrangimentos decorrentes deste pedido são inoportáveis, causando desgaste e perigo para a segurança dos outros trabalhadores e doentes internados, no serviço em que a requerente desempenha funções – Unidade de ..., *b)* o serviço em que a requerente exerce funções tem um período de funcionamento de 365 dias por ano, funcionando 24/ h por dia, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes, *c)* no pedido da requerente, não é feita menção ao prazo previsto para a atribuição de horário flexível, como descrito no Artigo 57º da Lei 7/2009, ponto 1, alínea a) e *e)* a atribuição do horário flexível vir a colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida profissional e familiar, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e de não usufruírem de horários flexíveis.

2.29. Quanto à (in)admissibilidade do pedido de atribuição de horário flexível a trabalhadora com responsabilidade familiares com filhos menores de 12 anos, ao abrigo do disposto no artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, tem sido entendimento desta Comissão constante de inúmeros pareceres emitidos, que na falta de indicação do prazo previsto, se considera o limite legal aplicável, até os filhos menores perfazerem os 12 anos de idade.

2.30. Questão diversa se coloca para efeitos de reconhecimento do Estatuto de Cuidador Informal, (doravante ECI), o qual depende da apresentação de requerimento junto dos serviços do ISS, I. P., preferencialmente, através da segurança social direta– cfr. 9.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro, sobre os termos e condições do reconhecimento do Estatuto de

Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro que regula os direitos e os deveres do cuidador e da pessoa cuidada, estabelecendo as respetivas medidas de apoio. Considera-se trabalhador cuidador, aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo - cfr. artigo 101 – A do Código de Trabalho. Nestes termos, não se pode considerar o comprovativo judicial ora apresentado, a atribuir e entregar o acompanhamento de sua mãe ao abrigo do regime legal de protecção de Maiores acompanhados disposto no artigo 138.º do Código Civil.

2.31. 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.

2.32. 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, 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 à 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”.*

2.33. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo apesar de indiciar não permite preencher o conceito de exigências

imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Porquanto, apesar dos constrangimentos e pressupostos identificados que condicionam a disponibilidade do serviço em proporcionar o horário solicitado pela trabalhadora, o horário solicitado ao permitir o cumprimento do seu período normal de trabalho diário e semanal, é condição *sine qua non*, do regime de horário flexível.

2.35. Nesse sentido, consideramos que o empregador, não demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que alega, porquanto não clarificou quais os constrangimentos ao serviço que a alteração do horário flexível iria provocar, nomeadamente face à quantidade de trabalhadores/as necessários/as e a usufruir de horários flexíveis, quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.36. Perante a existência de trabalhadores/as com pedidos de horários flexíveis enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover. Com efeito, **a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres**, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: “Em rigor, ***não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.***”

2.37. Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição**

equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

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

2.39. Não se mostrando despicendo refutar o argumento do empregador que o horário requerido em nada é flexível com a transcrição do sumário do recente acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo³ sobre o Horário Flexível:

I – De acordo com a legislação em vigor, o período normal de trabalho diário dos enfermeiros é de 35 horas semanais, organizado em turnos ou jornada contínua, distribuído por cinco dias de uma semana que começa na Segunda-feira e termina no Domingo, devendo em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso (semanal e complementar) coincidir com o Sábado ou com o Domingo.

II – Assim, é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira.

III – A entidade empregadora, quando considere que a não prestação de serviço em todos os fins de semana do ano afecta o funcionamento do serviço de um modo que não é possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, deve explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.40. 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.

2.41. Por último, realça-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade

³Acórdão de 18.11.2021 proferido no âmbito do Processo n.º 0242/16.7BECBR, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.