

## **PARECER N.º 491/CITE/2024**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### **PROCESSO n.º FH/1971/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **3 de abril de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., ...

**1.2.** O pedido da trabalhadora foi apresentado no dia **14 de março de 2024**, por via do qual solicitou a atribuição de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a partir do dia 13.05.2024, para prestar assistência ao seu filho e à sua filha, respetivamente nascidos em 26.01.2018 e 11.11.2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira, com início às 08h00 e término às 15h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, e ainda dispensa de trabalho aos dias feriados, propondo ainda que nas semanas em que exista dia feriado coincidente com um dia útil, lhe sejam atribuídos turnos nos dias úteis dessa semana (num total de 4 dias/turnos de trabalho) dos seguintes: 8h00 às 14h00; das 8h00 às 14h30 e das 08h00 às 18h00 - de modo a perfazer as 35 horas semanais de trabalho. A trabalhadora solicita ainda que a atribuição do horário flexível produza efeitos até que a filha mais nova complete os 12 anos de idade.

**1.3.** A trabalhadora junta ao pedido uma cópia dos documentos de identificação das crianças,

**1.4.** A entidade empregadora veio, em **28 de março de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

1. A ..., preocupa-se pela conciliação da vida pessoal dos seus trabalhadores com a sua vida profissional - princípio consagrado na alínea b) do n.º1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2. V. Exa. desempenha, desde 01-06-2010, as funções inerentes à carreira profissional de enfermagem;

3. O regime de horário de trabalho acordado foi trabalho por turnos rotativos, que livremente aceitou, e que no Serviço de ..., são - Manhã: 8-14:30 horas; Tarde: 14-20.30 horas; e Noite: 20-08.30 horas, de segunda-feira a domingo, com o respetivo descanso semanal;

4. Contudo, uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em uma das seguintes situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho;

5. Neste sentido, vem o Centro Hospitalar alegar e demonstrar, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento que obstem à aprovação do horário proposto, bem como à impossibilidade de a substituir.

#### **Das exigências imperiosas do funcionamento do Serviço**

i. V. Exa. exerce funções inerentes à categoria de enfermeira especialista em ... no Serviço de ... da ...;

ii. A ... presta cuidados de saúde em regime de laboração contínua 24 horas por dia, 365 dias por ano;

iii. Atendendo ao período de funcionamento da unidade Hospitalar, o tempo de trabalho dos profissionais enfermeiros no Serviço de ... é organizado em regime de trabalho por turnos definidos no interesse do serviço, em condições de igualdade entre os trabalhadores, compreendendo os horários: manhã (8-14:30 horas), tarde (14-20.30 horas) e noite (20-08.30 horas);

iv. V. Exa tem um período normal de trabalho de 35 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a domingo, da seguinte forma:

- Manhã: 8-14:30 horas,

- Tarde: 14-20.30 horas,

- Noite: 20-08.30 horas,

- Descanso semanal rotativo;

v. No identificado Serviço de ... trabalham 39 enfermeiros que asseguraram o normal funcionamento do internamento e bloco de partos, em presença física, nos turnos indicados, sendo que sete profissionais asseguram o turno da manhã, seis o turno da tarde e cinco o turno da noite;

vi. No identificado serviço está ainda um enfermeiro a tempo completo 35 horas adstrito à consulta de segunda a sexta-feira;

vii. A ... procura sempre atender às preferências de horário apresentadas em cada mês por v. Exa, não sendo sempre possível satisfazer o pedido nos termos do requerimento anexo;

viii. o serviço onde exerce funções sempre valorizou o diálogo e a negociação;

ix. Importa referir que várias colegas do serviço já solicitaram horário de amamentação, a usufruir da dispensa diária em períodos distintos, conforme o solicitado neste pedido, e que entenderam, por razões imperiosas do Serviço, não ser possível de conceder. Compreenderam que com todas as especificidades deste Serviço, não é comportável uma ... a ocupar um posto de trabalho que fique a descoberto, pois irá obrigar a que as colegas que a substituem ou são substituídas, tenham de entrar mais cedo ou sair mais tarde.

Assim, respeitando e compreendendo os direitos da profissional, apraz-nos dizer que a enfermagem de saúde materna, na área hospitalar, obriga a muitas cedências nos direitos do trabalhador, para que se mantenha a oferta de cuidados seguros, equitativos e respeitosos entre os vários membros da equipa.

Assim, sem deixar de fora a possibilidade de negociação, sugere-se o horário das 7h às 15h30, sendo efetivo das 8h às 14h30; e o das 13h às 21h30, sendo efetivo das 14 h às 20h30 e de segunda a domingo, atendendo e respeitando as preferências que mensalmente apresenta. Esta decisão fundamenta-se no respeito e consideração pela profissional em questão e pelas colegas que, em igualdade de circunstâncias, e em nome da continuidade do serviço, após negociação aceitaram a proposta de horário que é apresentada.

Assim, certos de que esta proposta terá o melhor acolhimento, também acrescentamos que ao aceitar este pedido, o mesmo terá de ser concedido a outras que o solicitem, pois neste momento temos 6 ... em horário de amamentação, duas a terminar a licença de parentalidade e mais 2 ... com licença de gravidez de risco.

#### **Quanto à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**

O Ministério da Saúde, pela Secretaria-Geral da Saúde, estabeleceu, na Circular nº (...), o rácio de profissionais por turno, para que as dotações sejam consideradas seguras; a ordem do Enfermeiros regulamenta também essa dotação, mas para rácios superiores ao do Ministério da saúde, conseguindo

a ..., com os escassos recursos humanos de que dispõe, apenas cumprir a dotação pugnada pelo Ministério da saúde, pelo que já tem as dotações no mínimo;

A contratação de trabalhadores por serviços e estabelecimentos de saúde do Serviço Nacional de Saúde, só é admissível, nos termos das Leis do Orçamento e de Execução Orçamental para 2024 e Estatuto do SNS, para a substituição de trabalhadores ausentes temporariamente ou que tenha saído definitivamente por aposentação, reforma ou denúncia de contrato de trabalho, não estando prevista na Lei, com efeito, a autorização da contratação de profissionais para a substituição de outros a usufruir de horário flexível por ter filho menor de 12 anos.

O não cumprimento dos requisitos mínimos de funcionamento tem como consequências: (1) a sobrecarga dos demais profissionais, que também têm direito a uma distribuição equitativa das tarefas e horários de modo a que também eles fruam das condições de compatibilização da vida profissional e familiar, (2) a falta de cumprimento das mais elementares normas de segurança na prestação dos cuidados de saúde aos doentes/utentes, (3) para além de afetar a reputação e o bom nome desta ULS; Em face do acima exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário flexível e acolher a sua pretensão, significando uma recusa do seu pedido. (...)"

**1.5.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **9 de abril de 2024**, alegando para o efeito, e com relevo para a presente apreciação, o seguinte:

"(...). Das alegadas exigências imperiosas de funcionamento do Serviço

a. Salvo o devido respeito, quanto a este ponto, ao contrário do mencionado por V. Exas., não alegam, nem tão pouco demonstram, e muito menos concretizam, quais as razões que levam V. Exas. a concluir que me correspondo a uma trabalhadora insubstituível.

Senão, vejamos,

b. Na intenção de recusa à atribuição do pedido de horário flexível a que ora se responde, referem V. Exas. que o Serviço no qual me encontro inserida funciona 24h/dia, 365 dias por ano, o que corresponde à verdade.

c. Porém, os turnos existentes não são apenas aqueles que V. Exas. referem, dado que existem vários outros turnos, conforme é possível verificar pelas escalas dos meses de março e abril, que ora se juntam, a título de exemplo, como Documento 1, e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

d. Ainda que os "turnos gerais" correspondam aos mencionados por V. Exas., certo é que existem todas as opções descritas no Documento 1, e distribuídas conforme as necessidades dos serviços e atividades inerentes.

e. De notar que, no horário de abril - junto como Documento 1 - surgiu, inclusive, um novo turno que não existia anteriormente: o das 8h00 às 16h00.

f. Pelo que, decorre dos documentos juntos como Documento 1, que existe o turno/horário das 08h00 às 15h00.

g. Por outro lado, o Serviço no qual me insiro não é constituído apenas pelo Internamento/Puerpério e Bloco de Partos;

h. Dado que existe, ainda a Admissão/Urgência e as Consultas (estas quer de ginecologia, quer de obstetrícia).

i. Existindo, ainda, o pavilhão exterior - pavilhão rosa -, onde funcionam as consultas externas de ginecologia e obstetrícia, ecografias.

j. Ao que acresce que, as consultas são diárias, da parte da manhã e da tarde, sendo que por norma terminam pelas 18h ou 19h.

k. Além das valências acima mencionadas, existe, também, a preparação para a parentalidade e para o parto, que funciona com dias e horários distintos.

l. Ademais, a distribuição dos turnos é a mencionada por V. Exas., mas podem ser cumulativos - M/T num dia e M/N no seguinte -, e não necessariamente por essa ordem, ou pela ordem descrita por V. Exas. na intenção de recusa a que ora se responde.

m. Quanto à equipa existente no serviço a que me encontra adstrita, certo é que somos efetivamente 39 profissionais,

n. Mas quanto ao número de elementos mencionados por V. Exas. por turno, o mesmo não corresponde à verdade, pois somos mais profissionais nos turnos da M e T porque são necessários para outras

atividades (como a preparação para a parentalidade e para o parto e a própria consulta no edifício externo);

o. Sendo o número de profissionais que V. Exas. mencionam apenas no turno da noite.

p. Quanto à referida colega que está adstrita a consulta - que o solicitou por questões pessoais - a mesma não faz só consulta.

q. Na verdade, aquela também atende as grávidas que recorrem, por exemplo, ao serviço de urgência.

r. Uma vez que, tal como acima exposto, no edifício principal onde se encontra o serviço a que estou adstrita, para além das valências de internamento/puerpério e bloco de partos, temos também a admissão e serviço de urgência, bem como as consultas de termo.

s. De referir, também, que, existem mais elementos da equipa também a fazer consulta em simultâneo, eu própria incluída, sempre que esse turno me é atribuído.

t. Quer esteja no edifício rosa (externo ao edifício principal, onde realmente se fazem só consultas nas diferentes vertentes, ecografias, etc.), quer no edifício principal, com as demais valências supra explanadas.

u. Pelo que, o alegado argumento invocado por V. Exas., a título de "exigências imperiosas de funcionamento do serviço", não poderá ter qualquer acolhimento.

v. Até porque, salvo devido respeito, não demonstraram, nem tão pouco concretizaram, de que forma os factos relatados - aos quais se acabaram de responder - levam a que não me possa ser atribuído o horário flexível nos termos solicitados.

2. Quanto à alegada impossibilidade de me substituir como trabalhadora

w. Salvo o devido respeito, quanto a este ponto, ao contrário do mencionado por V. Exas., não alegam, nem tão pouco demonstram, e muito menos concretizam, quais as razões que levam V. Exas. a concluir que me correspondo a uma trabalhadora insubstituível.

x. Na verdade, quanto à questão do número mínimo de dotações, certo é que sempre que o serviço apresenta baixo movimento e/ou poucas utentes, há uma dispensa dos profissionais, ficando menos profissionais a assegurar cuidados.

y. Sucedendo isto nas mais diversas valências do serviço, exceto no Bloco de Partos.

z. Estas dispensas são realidades em benefício do serviço, sempre que o serviço apresenta um volume de trabalho inferior.

aa. Tal como já aconteceu comigo anteriormente: chegar para trabalhar e convidarem-me a vir embora porque o número não justifica dois ou mais profissionais a trabalhar.

bb. Não obstante tudo o quanto se expos, V. Exas., não identificaram, nem concretizaram, na prática, de que modo poderei ou quais os motivos que levam a ser considerada como trabalhadora insubstituível.

cc. E, assim, levam a que não me possa ser atribuído o horário flexível nos termos solicitados.

dd. Pelo que, o alegado argumento invocado por V. Exas., não poderá ter qualquer acolhimento.

(...)"

**1.6.** A trabalhadora junta à sua apreciação dois documentos, sendo dois mapas de horários de trabalho dos meses de março e abril de 2024, referentes ao Serviço de ... dos quais emergem vários turnos, entre os quais um turno correspondente ao pedido da requerente entre as 08h00 e as 15h00.

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

**Cumpre 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 a vida familiar 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 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 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 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.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** 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.

**2.32.** 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.

**2.33.** 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)].

**2.34.** 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.

**2.35.** 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a partir do dia 13.05.2024, para prestar assistência ao seu filho e à sua filha, respetivamente nascidos em 26.01.2018 e 11.11.2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira, com início às 08h00 e término às 15h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, e ainda dispensa de trabalho aos dias feriados, propondo ainda que nas semanas em que exista dia feriado coincidente com um dia útil, lhe sejam atribuídos turnos nos dias úteis dessa semana (num total de 4 dias/turnos de trabalho) dos seguintes: 8h00 às 14h00; das 8h00 às 14h30 e das 08h00 às 18h00 - de modo a perfazer as 35 horas semanais de trabalho. A trabalhadora solicita ainda que a atribuição do horário flexível produza efeitos até que a filha mais nova complete os 12 anos de idade.

**2.38.** 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.

**2.39.** Damos nota antecipadamente que a CITE não se pronuncia, neste sede, quanto à requerida dispensa para amamentação e aos termos propostos para o gozo da mesma, já que, quanto a este ponto valem os termos do artigo 47º e 48º do Código do Trabalho, disciplina na qual não se suscita a intervenção desta comissão.

**2.40.** 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.

**2.41.** A entidade empregadora alega que a trabalhadora é insubstituível, contudo não refere

nem demonstra qualquer circunstância de facto que concretize referida impossibilidade de substituição. Assim, quanto a este aspecto, a entidade empregadora alicerça a fundamentação da impossibilidade de substituição no regime de dotações regulado pelo Ministério da Saúde e pela Ordem dos Enfermeiros, dando conta da escassez de recursos humanos de que dispõe e as suas consequências, sem contudo especificar qualquer característica ou qualidade profissional desta trabalhadora que impeça a sua substituição nos turnos não coincidentes com o seu pedido.

**2.42.** Por seu turno, “[a]s 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)

**2.43.** 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.

**2.44.** Neste particular, a entidade empregadora refere apenas que a trabalhadora requerente está afectada ao Serviço de ..., composto por 39 enfermeiros, no qual os tempos de trabalho são organizados em regime de trabalho por turnos definidos no interesse do serviço, em condições de igualdade entre os trabalhadores, compreendendo os horários: manhã (8-14:30 horas), tarde (14-20.30 horas) e noite (20-08.30 horas);

**2.45.** Parece-nos, contudo, evidente que, analisados os mapas de trabalho juntos à apreciação da trabalhadora, os horários/turnos existentes Serviço de ... são bastante mais do que os turnos referidos pela entidade empregadora na intenção de recusa, e em concreto existe um turno correspondente à amplitude temporal indicada pela trabalhadora.

**2.46.** Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

**2.47.** Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis em cada turno, e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

**2.48.** A falta de concretização destas circunstâncias sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.49.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da serviço ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.50.** Saliente-se ainda 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 por outro lado, que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.51.** 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.

**2.52.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### III – CONCLUSÃO

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

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

**3.2.** A 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**