

PARECER N.º 817/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 3818-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.07.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por via postal, datada de 03.06.2024, (recebido em 06.06.2024 pela entidade empregadora) a trabalhadora endereçou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, instruído com documento comprovativo da composição do agregado familiar emitido pela autoridade tributária, declaração emitida pela creche frequentada pelo menor e declaração emitida pela Câmara Municipal de ..., formulado nos seguintes termos:

A) Que é mãe de uma criança nascida em2022, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação;

B) Que o menor frequenta creche cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira entre as 07:30h e as 19:00h, encontrando-se encerrada aos dias de feriado e fins de semana;

*C) Que é melhor que encontrar aos seus cuidados, pretende laborar no seguinte horário de trabalho flexível: **De segunda a sexta-feira, das 09:00h às 17:00h, manifestando o seu assentimento a que, no horário que venha ser organizado, o intervalo entre as plataformas fixas tenha a duração de 30 minutos;***

D) Que o progenitor do menor exerce funções na Câmara Municipal de ..., encontrando-se distrito ao cumprimento de horário em regime de turnos rotativos;

E) Que o gozo do direito a trabalhar mediante horário flexível perdure até que o menor complete os 12 anos de idade.

1.3. Por via postal datada de **14.06.2024**, e recebida pela trabalhadora na mesma data, com o seguinte teor que se cita:

“Assunto: Alteração de horário de trabalho

Ex.ma Senhora

Os nossos melhores cumprimentos.

Acusamos a receção da sua exposição datada de 6 de junho último que mereceu a nossa melhor atenção.

Contudo não podemos deixar de referir que os fundamentos invocados são iguais ou muito semelhantes à pretensão apresentada em 6/03/2024 que mereceu o parecer desfavorável da CITE.

Apesar disso, continuamos disponíveis para encontrar uma solução que lhe permita o melhor acompanhamento do seu filho obviamente condicionado às nossas possibilidades e realidades.

Como é do seu inteiro conhecimento o quadro de pessoal permanente de enfermeiros do ... é composto apenas por si e pela enfermeira ..., já que os demais são contratados em regime de prestação de serviços. Poder-se-á dizer que o ... podia contratar outro/s enfermeiros por tempo indeterminado, mas tal é condicionado por duas realidades a manifesta falta de enfermeiros que aceitam essa situação e os custos inerentes essa contratação, que o quadro económico financeiro do ... não suporta.

As enfermeiras contratadas em regime de prestação de serviços, à exceção de uma que ou faz pontualmente, não trabalham aos fins de semana, nem a tal estão contratualmente obrigadas, o que significa que o serviço tem de ser assegurado por si e pela colega ... que obviamente não pode trabalhar todos os fins de semana.

Assim, se a sua pretensão fosse aceite, ficaria inviabilizada a prestação de cuidados aos utentes da valência residencial de idosos aos fins de semana e feriados, o que jamais poderíamos permitir.

O coordenador da área da saúde comunicou que tem condições para ter em consideração os horários praticados pelo pai do menor pelo que solicitamos a indicação dos fins de semana, nos meses de junho e julho do pai e se possível dos meses seguintes, em que o pai presta serviço aos fins de semana, para que possa ser dispensada de prestar serviço nesses dias.

Por outro lado, a declaração entregue do horário de trabalho do pai do menor nada esclarece quanto à prestação de trabalho deste aos fins de semana e feriados, não querendo dizer que o regime de turnos tenha obrigatoriamente implicar trabalhar aos fins de semana, sendo certo que da prova junta este não faz parte do seu agregado familiar, mas invocou esta situação, que saudavelmente devia ser esclarecida.

Sempre o ... teve a preocupação de tentar conciliar os horários familiares e no seu caso sempre teve em conta as comunicações dos horários do pai do menor, quando as indicou, e assim continuará a ser sempre que os serviços de enfermagem estejam assegurados.

Pelo exposto solicitamos a entrega dos documentos comprovativos do horário de trabalho a prestar pelo pai do menor, nos dias de sábado domingo e feriados do ano de 2024, para tentarmos elaborar o seu horário em conformidade.

*Atendendo e considerando que as referências da CITE quanto à questão da igualdade e à necessidade dos pais conciliarem a vida pessoal e a vida profissional e bem assim que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, mas nesta altura não é possível assegurá-los integralmente, por o funcionamento do setor da saúde ficar inviabilizado. **(sublinhado nosso)***

*Consideramos que o prazo a que se refere o n.º 3 do artigo 57 do código do trabalho, se aplicável, se interrompe por os documentos entregues serem insuficientes para a decisão. **(sublinhado nosso)***

Na expectativa das suas notícias apresentando os documentos solicitados com vista a encontrar uma solução que sirva os interesses de ambas as partes.”

1.4. Por via postal, datada de 17.07.2024, (recebido em 19.06.2024 pela entidade empregadora) a trabalhadora endereçou à entidade empregador a seguinte resposta, que se cita:

- 1. Na comunicação de V.Exas. sob resposta, afirma-se que «os fundamentos invocados são iguais ou muito semelhantes à pretensão apresentada em 6/03/2024, que mereceu parecer desfavorável da CITE,. Ora,*
- 2. impõe-se esclarecer que o alegado parecer desfavorável da CITE teve exclusivamente por fundamento a circunstância de, no requerimento anterior, há aqui requerente ter indicado uma amplitude horária diária de trabalho (das 9:00 às 16:00 em dias úteis) o que, no entendimento da CITE, «o pedido da trabalhadora não se mostra legalmente admissível por não permitir o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada». (cf. Ponto 2. 48 do parecer referido).*
- 3. Sucede, porém, que no requerimento em apreço, não só a requerente indicou uma amplitude horária diária de trabalho das 9:00h às 17:00h, em dias úteis, como manifestou expressamente o seu assentimento a que, no horário que venha a ser organizado, o intervalo entre as plataformas fixas tenha a duração de 30 minutos.*
- 4. Pelo que, as objeções suscitadas pela CITE na determinação do seu anterior parecer desfavorável foram, com o requerimento em apreço, afastadas.*
- 5. Acresce que na comunicação de V.Exas, insistem como condicionante do deferimento ao requerido, o esclarecimento pela requerente “do horário de trabalho do pai do menor (...) quanto à prestação de trabalho deste aos fins de semana e feriados”, mais afirmando que “da prova junta este não faz parte do seu agregado familiar, mas invocou esta situação, que saudavelmente deveria ser esclarecida, considerando, a final, que “o prazo a que se refere o*

- n.º 3 do artigo 57.º do CT, se aplicável se interrompo por os documentos entregues serem insuficientes para a decisão”.*
- 6. Hora, com todo o devido respeito, de acordo com o disposto no artigo 57.º do código do trabalho, no pedido de atribuição de horário flexível, o requerente apenas está obrigado a declaração de que “o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação” (cf. Artigo 57.º, n.º 1, alínea a), i) do CT), o que foi expressamente cumprido.*
- 7. Assim, o regime de horário praticado pelo pai do menor, e bem assim, se este vive, ou não, em comunhão de mesa e habitação com o menor, é legalmente irrelevante para a procedência do pedido.*
- 8. Contudo, e sem prejuízo do acabado de referir, numa expressão de transparência e cooperação a requerente- mais do que a lei exige - já e esclareceu que o pai do menor exerce a sua atividade em regime de horário por turnos, sendo que, como atestou no anterior requerimento, a definição do horário é feita mensalmente, não sendo obviamente possível antecipadamente satisfazer o solicitado por V.Exas.*
- 9. Por outro lado, a requerente, no seu requerimento, não alegou o que quer que seja sobre se o pai do menor vive, ou não, consigo e com o menor em comunhão de mesa e habitação, justamente por tal ser legalmente irrelevante.*
- 10. Contudo, uma vez mais como expressão de transparência e cooperação, informa que, atualmente a requerente e o pai do menor vivem em comunhão de mesa e habitação.*
- 11. Assim, em face do exposto, a requerente reitera o requerido, solicitando a Vexas que em cumprimento do disposto no artigo 57.º, n.º 3 do código do trabalho, se dignem decidir sobre o requerido, sem prejuízo de, se for o caso, vir oportunamente a pronunciar-se NOS termos do disposto no número 4 do mesmo artigo.”*

1.5. Por carta datada de **25.06.2024** e recebida pela trabalhadora na mesma data, a entidade empregadora entregou-lhe em mão um parecer subscrito pelo seu mandatário Dr. ..., cujo teor deu por reproduzido, e mais referindo que após consulta da trabalhadora referente, vosso notificada a CITE.

1.6. O parecer subscrito pelo referido mandatário conclui no sentido de Recusar o pedido formulado pela requerente, do mesmo constando como fundamento a recusa:

- a) Que a requerente havia apresentado pedido muito idêntico em 06/03/2024, que foi apreciado pela CITE no parecer 158/CITE/2024, que concluiu pela emissão de parecer favorável à intenção de recusa;*
- b) Que apesar do parecer anteriormente referido a trabalhadora insiste no pedido sem apresentar factos novos e sem ponderar as razões invocadas pelo ... da inviabilidade do funcionamento da assistência médica aos seus utentes;*

- c) *Que por comunicação datada de 14.06.2024 o ... solicitou à trabalhadora requerente a entrega de documentos comprovativos do horário de trabalho a prestar pelo pai do menor nos dias de sábado, domingo e feriados do ano de 2024, para tentar elaborar o seu horário em conformidade;*
- d) *Que são consideradas as referências da CITE quanto à questão da igualdade e a necessidade dos pais conciliarem a vida pessoal e a vida profissional e bem assim que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, mas nesta altura não é possível assegurá-los integralmente, por o funcionamento do setor da saúde ficar inviabilizado;*
- e) *Que a trabalhadora requerente respondeu alegando que o filho menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, para de seguida confessar que vive em comunhão de mesa e habitação com o pai do filho e que tal é irrelevante para a procedência do pedido;*
- f) *Que a requerente pretende que o seu horário de trabalho seja fixado de segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 17 horas, dando o seu consentimento a que o intervalo entre os períodos de trabalho fosse de 30 minutos,*
- g) *Que a valência saúde do ... tem um quadro de pessoal de **10 colaboradores**, entre eles 1 médico; 6 enfermeiras, das quais 4 em regime de prestação de serviços; 1 coordenador da unidade de saúde; 1 auxiliar de enfermagem e uma administrativa;*
- h) *Que uma das enfermeiras que colabora em regime de prestação de serviços suspendeu a colaboração por baixa médica devido a gravidez de risco;*
- i) *Que as enfermeiras contratadas em regime de prestação de serviços trabalham em hospitais e conciliam os seus horários com as necessidades do ..., estando indisponíveis para trabalhar aos fins de semana e feriados no ...;*
- j) *Que a enfermeira ... apenas trata da medicação dos utentes;*
- k) *Que o médico, o coordenador, o auxiliar de enfermagem e a administrativa não podem assegurar o serviço de enfermagem, que nesta fase é assegurado por apenas 4 enfermeiras;*
- l) *Que o serviço, em especial aos fins de semana e feriados, tem de ser assegurado pelas 2 enfermeiras que integram o quadro de pessoal do ..., sendo uma delas a trabalhadora requerente;*



- m) *Que o ... presta apoio e assistência a 60 utentes internos, sendo que destes 20 estão acamados e têm particulares necessidades de cuidados, 24 utentes são muito dependentes, 40 utentes estão no serviço de apoio domiciliário, 25 em centro de dia, que não funciona aos sábados e domingos, num total de 125 utentes idosos a necessitar desses serviços de saúde, além dos 67 utentes da creche e 43 de pré-escolar que naturalmente requerem menos cuidados e estão ausentes aos fins de semana feriadados e férias;*
- n) *Que o ... está impossibilitado de aceitar a pretensão da requerente porque tal inviabilizaria o funcionamento dos serviços de saúde do ..., designadamente a prestação de serviços de saúde aos fins de semana e feriadados, ficando os utentes sem um serviço essencial;*
- o) *Que o ... não pode aceitar a pretensão da requerente por razões imperiosas do funcionamento da valência de saúde e por isso recusa o pedido da requerente;*
- p) *Que considerando a situação e após parecer favorável do coordenador ... tem como solução alterar o horário da trabalhadora propondo organizar o trabalho em 2 turnos rotativos: O da manhã em que a trabalhadora entraria às 8:00 e sairia às 13:00, voltando às 13:30 e trabalhando até às 15:30m e o da tarde em que entraria às 11:00 e sairia às 13:00, voltando às 13:30 e trabalhando até às 18:30;*
- q) *Que qualquer dos turnos propostos permite conciliar os horários da mãe com o horário de frequência da creche do filho a que acresce que, possivelmente, o pai poderá assegurar a saída do filho da creche uma vez que vivem todos em comunhão de vida e este trabalho é por turnos, sem prejuízo de ser necessário autorização da ACT para a diminuição do intervalo de descanso, que o ... se dispõe requerente entregue e assinar um documento com essa pretensão;*
- r) *Que o trabalho aos fins de semana tem que ser repartido equitativamente entre a enfermeira ... e a requerente, devendo esta entregar ao coordenador os horários de trabalho do pai do menor aos sábados, com pelo menos 7 dias*

úteis do último dia do mês anterior para que possa ser elaborada a escala do mês seguinte entre as 2 enfermeiras do quadro do ...;

- s) *Que a não entrega dos horários do pai do menor no prazo indicado desobriga o ... de efetuar a conciliação dos horários;*
- t) *Que o ... entendo que a pretensão do trabalho em 2 turnos responde às experiências da trabalhadora, porque garante os horários dessa vida do filho da creche, e do cascos que garante a prestação saúde aos seus utentes em especial aos em que apenas pode contar com dedicação de enfermeiras para garantir de saúde mensalmente;*
- u) *Que com horário proposto o ... dá cumprimento à obrigação legal de facilitar a com toda atividade profissional com a vida familiar aceitando um horário flexível que cumpre os requisitos do número 3 do artigo 56, e na parte que não cumpre, o faz em benefício da trabalhadora designadamente um intervalo entre os 2 períodos, em que esta pede um intervalo de 30 minutos;*
- v) *Conclui para que se cumpra n.º 4 do artigo 57.º do código do trabalho, e decorrido o prazo a que o mesmo alude seja o processo remetido à CITE.*

1.7. Em **02.07.2024**, a trabalhadora exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

- A) *Que pelo que se apreende da decisão, a não satisfação do solicitado quanto aos feriados e fins de semana decorre da circunstância de o serviço, nesses períodos ter que ser assegurado pelas 2 enfermeiras que integram o quadro de pessoal do ..., porquanto, as demais enfermeiras que prestam serviço na instituição contratadas em regime de prestação de serviços trabalham em hospitais e conciliam os seus horários com as necessidades do ..., estando indisponíveis para trabalhar aos fins de semana e feriados;*
- B) *que as apontadas razões não consubstanciam exigências imperiosas do funcionamento da empresa que possam fundamentar a recusa de atribuição à requerente do horário flexível solicitado;*
- C) *que a existência de um exíguo quadro de pessoal, compensado pelo recurso à contratação de enfermeiros em regime de prestação de serviços é uma opção gestora que da entidade empregadora, mas que não pode consubstanciar o referido pressuposto para a recusa de atribuição de horário flexível de exigências imperiosas do funcionamento da empresa;*
- D) *que a afirmação de que o trabalho aos fins de semana tem de ser repartido*

equitativamente entre a enfermeira ... e a requerente suscita discordância;

- E) *se o horário sugerido durante os dias úteis, de segunda a sexta-feira, embora não respeitando integralmente o período das 9:00 às 17:00 indicado pela requerente, não é incompatível com a satisfação do propósito subjacente ao pedido, ou de poder estar disponível para entregar e recolher o seu filho na creche e Jardim de infância, com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira entre as 7:30 horas e as 19 horas, com o qual concorda já a recusa da pretensão da requerente no que tange aos feriados e fins de semana não pode a requerente aceitar pelas razões que atrás expôs.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 a 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 na 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”.

2.7. 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, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. 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.

2.22. 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

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

2.24. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, **de segunda a sexta-feira** com início às **09h00** e termo às **17h:00**, com folgas

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

semanais ao sábado e domingo.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor, com 1 ano de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Indica como prazo para beneficiar do regime de horário flexível, o limite legal aplicável, ou seja, até o filho completar 12 anos de idade.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. E a propósito do cumprimento do formalismo legal imposto para apresentação do pedido, há que referir que, não assiste à entidade empregadora o poder de solicitar, com vista à apreciação dos pedidos para atribuição de horário de trabalho em regime de flexibilidade que lhe são formulados, a entrega de documentação para além daquela que é imposta pela Lei, e em sequência, considerar interrompido o prazo a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do C.T., que confere à entidade empregadora o prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, sob pena de, se o incumprir, considera-se o pedido do trabalhador aceite nos seus precisos termos, conforme cumina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

3.4. Não obstante, considerando que a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento da valência de saúde, impõem-se analisar se resultam demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.5. 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.

3.6. E a propósito do conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., 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 á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

3.7. Os critérios de *“exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa”* e a *“impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.8. E, conforme postula, o Douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: *“Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.”*

3.9. Ora, compulsados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, particularmente restringido à prestação de trabalho em dias úteis, colocaria em causa a organização e funcionamento

da valência de saúde que a entidade empregadora assegura, e à qual a trabalhadora requerente está alocada.

3.10. Na verdade, da intenção de recusa notificada à trabalhadora requerente, resultam indubitavelmente demonstrados a existência dos períodos que deixariam de ficar convenientemente assegurados, porquanto, a entidade empregadora, alega que nos dias de fim de semana a prestação de cuidados de saúde, inerentes às funções acometidas às senhoras enfermeiras, são apenas desempenhados pela trabalhadora requerente e a sua colega enfermeira, pois, as restantes enfermeiras que colaboram com a instituição, em regime de prestação de serviço, em virtude de terem vínculo laboral com outras instituições de saúde, não prestam qualquer serviço ao ... em dias de fim de semana.

3.11. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora requerente não logrou contrariar esta afirmação da entidade empregadora, limitando-se a alegar que, o exíguo quadro de pessoal compensado pelo recurso à contratação de enfermeiros em regime de prestação de serviços não pode consubstanciar pressuposto à recusa.

3.12. Contudo, ao contrário do que entende a trabalhadora requerente, não é exigível à entidade empregadora a contratação outros/as trabalhadores/as em virtude da exigibilidade da implementação de um horário flexível, porquanto, por esse motivo, o horário flexível, nos termos da lei em vigor, cede sempre, quando estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3.13. Não é comparável o esforço que se impõe às entidades empregadoras, de gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir, por um lado, a plenitude do funcionamento do estabelecimento, e por

outro, garantir os direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, com o esforço que adviria da aquisição/implementação de novos recursos, entre eles a contratação do novos trabalhadores/as, para que, por via deles, e só por via deles, lograsse obter condições que permitissem materializar o regime flexível previsto na lei laboral com vista à conciliação da vida familiar com a profissional.

3.14. A primeira situação pressupõe que esse esforço e essa gestão adequada emerja da articulação dos recursos já existentes na organização empresarial, o que, inclusivamente, tem acolhimento nas decisões Jurisprudências, veja-se nesse sentido o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., 18/05/2020: *“O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ...”*

3.15. Situação diversa, e, permitimo-nos dizer, inaceitável de impor à entidade empregadora, é o esforço advindo da necessidade da contratação de novos meios humanos, para que, com eles proporcionar a conciliação da vida familiar com a profissional.

3.16. E, não se olvide que, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, propôs à trabalhadora a formulação de novo horário de trabalho, como o qual a trabalhadora requerente concordou, apenas para os dias uteis, o que, inequivocamente, expressa reconhecimento da necessidade de assegurar o superior interesse de conciliação da vida familiar com a vida profissional.

3.17. Assim, face ao notificado à trabalhadora em sede de intenção de recusa, afere-se que o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa o normal funcionamento da valência de saúde aos fins de semana, face aos recursos humanos necessários e disponíveis na instituição.

3.18. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstem à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente, a impossibilidade de substituição da trabalhador aos fins-de-semana, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. Sem prejuízo, a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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.

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

IV - A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de



motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) .