

DELIBERAÇÃO

PROCESSO FH/4805/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **28 de agosto de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido, através de um sistema informático de comunicações específico (*“filedoc”*), em **1 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“1. A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, ... e ... de 7 e 1 anos de idade, respetivamente, e que se encontram matriculados num estabelecimento de ensino, com o horário compreendido entre as 07h30 e as 19h30.

2. O outro progenitor, devido a exercer a sua atividade profissional em Lisboa, não tem qualquer disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as crianças necessitam (cfr. doc. 1).

3. A Requerente não tem qualquer suporte familiar com que possa contar, quer por parte dos avós maternos, quer paternos, nem terceira pessoa que a possa ajudar nos cuidados a prestar aos filhos.

4. Pelo que, requer, ao abrigo do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que servem de fundamento ao requerido e dentro do limite legal aplicável, trabalhar em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- De segunda a sexta-feira, das 08h00 às 17h00, excluindo fins-de-semana, feriados e tolerâncias de ponto.

5. Mais se declara que os menores vivem com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. 2). (...).”

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido um documento relativo à situação profissional do outro progenitor e um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.4. Através do referido sistema informático, a entidade empregadora, em **20 de agosto de 2024**, comunicou à trabalhadora o seguinte:

“ (...) Autoriza-se de acordo com o parecer das lideranças. Para os mesmos períodos de tempo, quando possa colocar em risco o funcionamento do serviço e/ou direito de outros enfermeiros, como o equilíbrio de turnos no horário rotativo, direito a descanso, férias e fins de semana a cada período de 4 semanas. Devendo-se proceder de acordo com o que é necessário para se manter a atividade assistencial segura para os utentes, ou seja, identificação prévia dos turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário. Assim, as regras concernentes ao horário de trabalho em regime de horário flexível, não podem ser encaradas em termos absolutos e

que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45º do código do trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da empresa. A entidade fará ceder, na medida do necessário, os direitos em causa, para que todos possam exercê-los equitativamente. Deste modo, perante um situação de colisão de direitos, art. 335º do Código Civil, como necessário "pra todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes", justificando-se assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário. Tardes que não sejam possíveis serem assegurados pelos colaboradores remanescentes, deverão ser distribuídos em rotatividade e em iguais proporções pelos colaboradores que usufruem da mesma tipologia de horário. Demonstrando as lideranças abertura para a análise das necessidades dos nossos colaboradores, pelo que no planeamento prévio do horário de trabalho devem conjugar com a disponibilidade do progenitor, quer nos dias úteis e não úteis, que o mesmo se encontre disponível, para que na promoção da igualdade entre homens e mulheres facilitarmos a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e permitir a conjugação para o apoio na parentalidade e o vínculo na partilha equitativa de responsabilidades. Este pedido deve ser reavaliado anualmente. (...)"

1.5. Com data de 24 de agosto de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

..., enfermeira, número mecanográfico ..., residente na ..., a exercer funções nessa Instituição, no serviço de Obstetrícia, vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT) oferecer a sua apreciação nos termos seguintes:

O pedido de horário flexível foi datado de 01/08/2024, e no dia 20/08/2024, pelas 16H00, tomou conhecimento de que foi indeferido, através dos despachos proferidos pela sua hierarquia, nomeadamente, pela Sra. Enf.ª Gestora, Enf.ª Supervisora e Enf.ª Diretora e colocado na respetiva plataforma, criada para efeito de notificações e demais.

Pelo que, atenta a data da decisão de indeferimento, a presente apreciação é tempestiva.

1.

A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento dos seus filhos de apenas 7 e 1 anos de idade.

2.

Mais se adita, que o progenitor é militar do quadro permanente da GNR, colocado no ..., sem perspetivas de mobilidade para o Porto, motivo pelo qual a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atenta às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares;

3.

Na Parte I da Constituição da República Portuguesa (CRP), Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que: "(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)";

4.

E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família": "(...) 1- 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 (...) " e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade", "(...) 1- 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.(...)";

5.

O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "Parentalidade", integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições

gerais, do Título II Contrato de trabalho: “(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”;

6.

Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que: “(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”;

7.

E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve: “(...) a) (...); b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”;

8.

Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível;

9.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT;

10.

Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP);

11.

Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do CT.

12.

De acordo com o disposto no artigo 57.º do CT, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 do artigo referido em 11 supra;

13.

(...) A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos;

14.

Num total de 10 enfermeiros a prestar serviço na Consulta de Obstetrícia, existem presentemente 5 elementos a quem a foi atribuído a flexibilidade de horário, incluindo a ora Requerente.

Acresce que, dos demais, 1 enfermeiro tem horário das 08H00 – 17H00, semana sim, semana não, sendo que os restantes, nos quais se inclui a ora Requerente, praticam horários dentro do tempo da abertura do Serviço.

15.

No caso em concreto, a Requerente solicitou a prestação de trabalho no horário 8H00/17H00, com total cabimento no horário de funcionamento do Serviço, não se afigurando que haja um acréscimo de encargos para o Hospital/Serviço se conceder o horário das 8H00h/17H00.

16.

Mais se acrescenta, que o Serviço onde trabalha a requerente funciona de 2.ª a 6.ª feira, apenas e das 8H00 às 19H00.

17.

O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

18.

Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

19.

De facto, a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço da Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar;

20.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º ..., de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.

Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora se pronunciou em situação semelhante, referindo 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

21.

Colhe-se da fundamentação do indeferimento, nomeadamente, que:

I.

“... a enf.ª ... já usufrui de horário flexível, presta cuidados na consulta Externa de Obstetria com funcionamento das 8 horas às 19h30 e é possível a adequação do pretendido horário ... na Consulta Externa ... mas o horário será planeado sempre que daí não advenha prejuízo na prestação de cuidados ... (Enf.ª ...).”

A este propósito quer a Requerente dizer que, embora alocada à Consulta Externa desde janeiro de 2018, viu-se escalada / obrigada a preencher horário no Serviço de Obstetria (Urgência) em novembro de 2023, tendo sido a única enfermeira do serviço da Consulta Externa a ser mobilizada. De referir que após o nascimento do primeiro filho foi escalada para turnos de fins de semana, sem qualquer apoio de retaguarda, tanto mais que nesse período o marido se encontrava em missão de serviço no estrangeiro. Concomitantemente, o horário de funcionamento não é das 08H00 às 19h30 conforme mencionado, mas sim das 08H00 às 19H00.

II.

“... no entanto o pedido de horário flexível sobredito pela colaboradora entre as 08h00 e 17h00 ... terá de ser ajustado com a necessidade de garantir a prestação de cuidados, podendo ser concedido nos dias em que a atividade da consulta assim o permitir, podendo ser concedido nos dias em que a atividade da consulta assim o permitir, podendo ser o horário planeado até às 19h00 ...”(Enf.ª ... Enf.ª Supervisora)

III.

“... Demonstrando as lideranças abertura para a análise das necessidades dos nossos colaboradores, pelo que no planeamento prévio do horário de trabalho devem conjugar com a disponibilidade do progenitor, quer nos dias úteis e não úteis, que o mesmo se encontre disponível, para que na promoção da igualdade entre homens e mulheres facilitarmos a conciliação entre vida profissional e a vida familiar e permitir a conjugação para o apoio na

parentalidade e o vínculo na partilha equitativa de responsabilidades. Este pedido deve ser reavaliado anualmente. (Enf.^a Diretora ...).

22.

A Requerente sente-se injustiçada pelo tratamento de que vem sendo alvo, e não entende como no seu Serviço há horários díspares em prol de demais colegas, sendo que a sua situação de mãe de dois filhos menores de 12 anos está sempre sob análise e, diga-se, aceso controlo.

Bastará atender ao facto de a Sra. Enf.^a Diretora haver determinado que "... este pedido deve ser reavaliado anualmente ...", mesmo sabendo-se, por prova documental idónea, que o marido da Requerente está colocado na GNR/Lisboa e não antevê qualquer mobilidade para o Norte do País.

23.

É de realçar também a análise proferida pela Sra. Enf.^a ..., no que respeita ao alegado facto de que "... o estabelecimento de ensino se encontra no mesmo concelho ...".

É, sob o devido respeito, uma atitude e raciocínio que merece censura, pois o concelho de Vila Nova de Gaia possui cerca de 168,46 km², acrescido do facto do local onde presta serviço encontrar-se no centro da cidade que possui um elevado tráfego rodoviário, tornando-se caótico no início e no fim do dia.

24.

Perscrutando o que a CITE vem mantendo nos inúmeros Pareceres sobre esta matéria, quer a Requerente trazer à colação alguns dos princípios que estão na base desses Pareceres, tais como:

"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".

"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".

"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".

"O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2000, 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".

"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".

"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."

“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/a 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)].”

25.

Tal direito pode ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º, n.º 2 do CT).

26.

A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio, sendo ainda que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado no art. 59.º da CRP, 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 do exercício da parentalidade

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que a Requerente e o marido não terem qualquer suporte familiar, tal como aduziu no requerimento inicial, e aquele prestar serviço permanente em Lisboa, requer-se a V/Exa que:

a)

Seja revogado o Despacho de indeferimento emitido;

b)

Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como é pedido pela Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto os filhos e poder cumprir com as obrigações parentais. (...)

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.*

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

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta 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 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 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, “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 solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência aos dois filhos com 7 e 1 anos de idade, respetivamente, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, por prazo indeterminado, e enquanto se mantiverem as necessidades que servem de fundamento pedido e dentro do limite legal aplicável, o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 17h00, excluindo fins-

de-semana, feriados e tolerâncias de ponto.

2.38. O pedido da trabalhadora foi corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, e devidamente enquadrado.

2.39. O expediente em análise foi remetido à CITE pela entidade empregadora a pedido da trabalhadora requerente que considera que, não obstante a empregadora tenha manifestado aceitar o seu pedido, a decisão proferida, ao ser sustentada por condicionantes, se aproxima mais de uma intenção de recusa do que de uma aceitação.

2.40. Neste pressuposto, e porque se trata de uma **aceitação do pedido**, a CITE não tem obrigação legal de se pronunciar. Contudo, e chamada pela entidade empregadora a formular o seu parecer, urge dar nota de algumas considerações sobre os fundamentos da apreciação da trabalhadora, elaborada nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, sobretudo atenta a forma recorrente como tais questões são levantadas pelos/as trabalhadores/as.

2.41. Desde logo refira-se que, no contexto de funcionamento de um serviço que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.42. O mesmo argumento vale necessariamente para as tolerâncias de ponto que não integram em nenhum momento o conceito de horário que decorre da previsão do artigo 200º do Código do Trabalho, nos termos do qual se considera 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*, permitindo assim *a delimitação do período normal de trabalho diário e semanal*.

2.43. Convocando os argumentos da entidade empregadora consideramos **que se encontra aceite a proposta de horário a elaborar de segunda a sexta feira entre as 08h00 e as 17h00, conforme solicitado pela trabalhadora, com descanso semanal aos sábados e domingos.**

2.44. Considera, porém, a entidade empregadora que “para os mesmos períodos de tempo, quando possa colocar em risco o funcionamento do serviço e/ou direito de outros enfermeiros, como o equilíbrio de turnos no horário rotativo, direito a descanso, férias e fins de semana a cada período de 4 semanas. Devendo-se proceder de acordo com o que é necessário para se manter a atividade assistencial segura para os utentes, ou seja, identificação prévia dos turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), **sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário. (...)**”

2.45. Ora, ainda que 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 do serviço ou o maior ou menor encargo para a empregadora sejam circunstâncias alheias à trabalhadora requerente a quem assiste o direito de conciliação da actividade profissional com a vida familiar, que resulta, aliás, de uma imposição constitucional consagrada no artigo 59º, nº1º, al. b) da Constituição da República Portuguesa, a verdade é que, tendo em conta a natureza destes direitos sociais especiais, como é o direito a trabalhar em horário flexível, “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade.

2.46. Admitir o contrário seria “aceitar 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”, circunstância que é incompatível com a natureza destes direitos.

2.47. Temos, no entanto e forçosamente, que distinguir as situações de trabalhadores/as com filhos com idades inferiores a 12 anos que não beneficiam do exercício deste direito, previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, daqueles que, de forma concreta, concorrem à proteção destas normas, e a quem se encontra reconhecido o direito a trabalhar em horário flexível, porque só estes beneficiam desta proteção especial.

2.48. E nestes casos, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma **pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho**),

para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.49. É este, de facto, o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

2.50. E parece-nos ser este o entendimento da entidade empregadora.

2.51. Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) [e]xiste colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, **limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos**

produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)” (sublinhado nosso).

2.52. Dito, ressalvamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.53. 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.

2.54. 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.

2.55. De todo em todo, recordamos que, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 57º, nºs 5 e 6 do Código do Trabalho e artigo 3º, al. d) da Lei Orgânica da CITE (Decreto Lei nº 76/2012, de 26 de Março, na sua atual redação), a obrigação legal que impende sobre esta Comissão de emitir parecer prévio ocorre apenas nos casos em que é formulada uma intenção de recusa, pela entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial ou ao pedido de flexibilidade de horário apresentado por trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, o que não sucedeu no presente caso.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, **a CITE delibera:**

3.1. Não emitir parecer prévio relativamente à decisão da entidade empregadora ..., uma vez que a mesma não concretiza uma intenção de recusa, designadamente porque **aceita** o direito da trabalhadora ... de prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível a elaborar

de segunda a sexta feira entre as 08h00 e as 17h00, com as restrições decorrentes da necessidade de ratear uma distribuição equitativa dos tempos de trabalho a que concorram vários/as trabalhadores/as a quem tenha sido reconhecido o direito de trabalhar em regime de horário flexível.

3.2. Notificar a entidade empregadora e a trabalhadora do teor da presente deliberação;

3.3. Recomendar à empregadora o cumprimento da decisão tomada, devendo 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, facilitar essa mesma conciliação, respeitando 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, sob pena de incorrer na prática de contraordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57º do Código do Trabalho.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**