

## **PARECER N.º 1389/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### **PROCESSO n.º FH/6658/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ...enviou à CITE, em **15 de novembro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A trabalhadora apresentou o seu pedido datado de **11 de outubro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho, a partir do próximo dia 18 de novembro de 2024, para prestar assistência aos seus filhos, com idades interiores a 12 anos ..., nascido a 21/03/2024 e ..., nascido a 15/05/2022, propondo que lhe seja elaborado um horário de segunda a sexta feira entre as 08h00 e as 17h00 com descanso semanal aos sábados e domingos.

**1.3.** A trabalhadora pretende que o horário solicitado produza efeitos pelo período de 4 anos, ou seja, até 17 de novembro de 2028, e declara sob compromisso de honra que vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos.

**1.4.** Com data de **04 de novembro de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito o seguinte:

“ (...) A ...é uma Instituição de Solidariedade Social com várias Respostas Sociais que acompanha os seus trabalhadores a nível profissional e pessoal, atendendo às suas solicitações a vários níveis, sempre que possível.

Sabemos o quanto é difícil equilibrar e conciliar a vida pessoal dos trabalhadores com a vida profissional, em particular no setor social.

Devemos salientar a responsabilidade social que a Instituição assumiu promovendo internamente o ..., que pretende apoiar a parentalidade, atribuindo um incentivo monetário aos seus trabalhadores aquando do nascimento dos seus filhos, tendo sido V. Exa uma das trabalhadoras contempladas pelo programa.

Em resposta ao pedido de V. Exa. da concessão do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, notamos:

- 1- A ... de tipologia de ...(...) é uma resposta Social da ...que abriu portas no dia 7 de Novembro de 2016, com capacidade para 30 Utentes, constituída por uma equipa multidisciplinar,

nomeadamente por onze Auxiliares de Ação Médica, seis Enfermeiras, um Fisioterapeuta, um Animador Sociocultural, uma Psicóloga, uma Terapeuta Ocupacional, uma Médica Fisiatra, um Diretor Técnico e uma Diretora Clínica.

2- A ... é uma unidade de saúde que presta cuidados diários de saúde aos seus doentes com doença crónica, que não carecem de permanecer internados nas instituições hospitalares, mas que não têm condição de saúde para regressar ao domicílio e/ou ERPI. Para estes cuidados é imperioso o trabalho prestado pela equipa de Enfermagem, que prestam os seguintes cuidados:

2.1 Controlar o que faz, de acordo com a Política da Qualidade e com os respetivos procedimentos;

2.2 Solicitar ao Gestor de Qualidade a revisão dos procedimentos sempre que o seu cumprimento se mostre inadequado aos fins em vista;

2.3 Fornecer toda a informação solicitada pelos auditores, cooperar e responder ao que lhe é perguntado e mostrar somente o que lhe é solicitado;

2.4 Procurar o estabelecimento de ações que visem a melhoria do serviço prestado, nomeadamente alterações de dinâmicas e procura de formação/atualização de conhecimento, continua;

2.5 Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, nomeadamente:

- O enfermeiro, enquanto membro de uma equipa multidisciplinar, colabora estreitamente com médicos, assistentes sociais, psicólogos e outros profissionais da ..., para elaborar e implementar um plano de cuidados que atenda às necessidades complexas do doente. Esta colaboração é essencial para garantir a continuidade dos cuidados e para adequar as intervenções às mudanças do estado de saúde de cada doente;

- Avaliação e gestão de sintomas: controle da dor e de outros sintomas físicos;

- Suporte emocional: acompanhamento próximo ao doente e quando possível aos familiares;

- Cuidados de higiene e conforto: prestação de cuidados que proporcionem conforto, entre outros, higiene pessoal, posicionamento no leito, manutenção da integridade da pele;

- Comunicação: facilitar a comunicação entre o doente, a família, e a equipa da ..., para garantir que as decisões tomadas respeitem a autonomia e os desejos do doente;

- Educação e formação: educar o doente e familiares sobre a doença, e forma de lidar com o estado de saúde, como meio de uma participação ativa nos cuidados, quer do doente, como familiares;

- Administração de alimentação a doentes dependentes, seja por via oral seja através de dispositivos (SNG ou PEG);

- Prevenção e tratamento de úlceras de pressão e outras alterações cutâneas;

- Preparação e administração de terapêutica de acordo com prescrição médica e protocolos SOS implementadas no serviço;

- Orientar e supervisionar as tarefas executadas pelo pessoal auxiliar de ação médica:

- Registrar os cuidados prestados e todas as alterações e intervenções realizadas perante anormalidades observadas;

- Articulação permanente com o médico na prestação de cuidados aos doentes;

2.6 Assegurar uma prestação de cuidados de qualidade, fazendo gestão de recursos humanos existentes e priorizando situações e cuidados.

3 - A ... labora 24 horas por dia, em turnos rotativos (manhã, tarde e noite), todos os dias do ano.

4 - V. Exa. foi contratada a 1 de julho de 2020, com a categoria profissional de Enfermeira, tendo passado ao quadro de efetivos da ...a partir do dia 1 de julho de 2022, com o objetivo de contribuir para o cumprimento do rácio das 240 horas semanais, em turnos rotativos, sete dias da semana, todos os dias do ano, de acordo com a Portaria n.º 174/2014 de 10 de setembro de 2014.

5 - Pertencem ao quadro de Recursos Humanos da ...nove Enfermeiras, seis afetas à ... e três à Estrutura Residencial para Pessoas Idosas.

6 — A Equipa de Enfermagem da ... trabalha a tempo completo, praticando o horário de 35 horas semanais de segunda-feira a domingo, de acordo com as exigências do serviço, em regime de turnos rotativos. Qualquer alteração a esta dinâmica de horário, implica pôr em causa as rotinas nos cuidados de saúde dos doentes, podendo pôr em causa a sua saúde e bem-estar.

7 — A Instituição não tem outros trabalhadores que possam prover à sua substituição, uma vez que os existentes com a categoria profissional de Enfermeiros, pertencem maioritariamente à ... para fazer face às 240 horas semanais, 24 horas por dia, todos os dias do ano, exigidas pela Portaria n.º 174/2014 de 10 de setembro de 2014, sendo V. Exa um elemento imperioso e indispensável do quadro de recursos humanos da ....

8 — Salvaguardamos ainda a possibilidade de mobilidade de V. Exa para a Resposta Social da Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, no entanto as dinâmicas de trabalho da referida resposta social mantêm os mesmos condicionalismos da ....

9 — O aumento do quadro de Recursos Humanos não é no momento opção ponderável, porque põe em causa a sustentabilidade económico-financeira do equipamento social.

10—Acresce que das 6 enfermeiras do quadro de recursos humanos da ..., quatro têm filhos menores de 12 anos, e caso seja concedido o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, coloca de forma evidente e clara a impraticabilidade do horário agora proposto por V. Exa, tendo em conta que prestamos cuidados de saúde 24 horas por dia.

11 — De salientar que ao conceder a atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, cria desigualdades entre a equipa e a impossibilidade da Instituição em tratar os trabalhadores como iguais em direitos, levando certamente as restantes trabalhadoras a exigir o mesmo tratamento, de acordo com o princípio da igualdade e equidade.

12 - Ponderando ainda a possibilidade de contratar uma trabalhadora para fazer face às ausências de V. Exa aos fins de semana, torna-se impossível, de acordo com o mercado de trabalho e a falta de interesse por parte dos candidatos em trabalharem na ... só ao fim de semana.

13 — Para cumprir as horas exigidas pelo rácio das 240 horas semanais, socorremo-nos de prestadores de serviços que nos disponibilizam os turnos que entendem o que para a situação em apreço não resolve a pretensão de V. Exa, nem da Instituição.

14 - O deferimento do pedido de V. Exa., poderá colocar em questão, o até então, equilíbrio da Unidade, potenciando assim o agravamento da situação financeira, com reflexos na prestação de cuidados aos doentes, bem como nos profissionais da Unidade.

15 — Acresce ainda, que não nos facultou dados sobre a sua retaguarda familiar de forma a inferirmos que a situação que apresenta não tenha solução dentro do agregado familiar com iguais responsabilidades parentais.

16 — A solicitação em apreço foi avaliada, analisada e ponderada por todos, conforme pareceres.

Em suma, se o empregador deve proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, também não é menos verdade, que o trabalhador tem a responsabilidade de usar de bom senso, comungando com os superiores interesses da Instituição.

Perante todos os fundamentos expostos de boa fé e certos do cumprimento do clausulado no artigo n.º 57 n.º 2 do Código do Trabalho, foi deliberado que não é possível conceder a atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. (...)"

**1.5. Em 11 de novembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:**

"(...) Venho, pela presente, e ao abrigo do disposto no n. 4, do artigo 57., do Código do Trabalho, apresentar a minha resposta à intenção de recusa de atribuição do horário flexível, o que o faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Antes de mais, dar nota que quando me vinculei à instituição e assinei um contrato para um regime de trabalho de 35 horas semanais de segunda a domingo em turnos rotativos encontrava-me noutras circunstâncias familiares, que agora se alteraram.

2. Relembre-se que, o meu pedido de horário flexível prende-se com a parentalidade e é temporário, por um tempo limitado (4anos).
3. Por outro lado, a não apresentação da minha retaguarda familiar ou situação de trabalho do meu agregado não são dados obrigatórios para a atribuição do horário flexível.
4. De facto, o único motivo legalmente exigível para efetuar um pedido de atribuição de horário flexível é o facto de ter um filho com menos de 12 anos, o que foi invocado no meu pedido.
5. Compreende-se, naturalmente, que o serviço já apresente o limite de profissionais necessário aos quadros e que alguns dos mesmos também tenham ao seu encargo menores de 12 anos, porém, os referidos colegas não pediram ou não quiseram usufruir do horário flexível.
6. Ainda assim, caso os mesmos queiram avançar com o mesmo pedido, não está legalmente previsto qualquer *numerus clausus* de trabalhadores com horário flexível, pelo que, poderiam os mesmos avançar com o pedido, que se enquadrava legalmente fundamentado.
7. Não obstante, mencionar que o facto a que ora nos reportamos não poderá ser considerado como justificação para negarem um direito que está legalmente previsto na lei.
8. Nem o facto de eu pedir este tipo de regime colocará em causa a equidade com que a instituição trata os seus trabalhadores, pois cada um é livre de escolher o que melhor se enquadra à sua realidade.
9. Ademais, não consideramos igualmente como justificação válida para a rejeição do meu pedido, que o mesmo poderá por em causa a estabilidade das dinâmicas do serviço e consequentemente o bem estar e qualidade dos cuidados prestados aos doentes.
10. Quanto a este ponto, vejamos que existem no serviço mais 5 enfermeiras afetas ao quadro e a possibilidade de contratação de mais profissionais de forma a colmatar os turnos da tarde e noite e os fins de semana.
11. Não sendo de todo obrigatório a contratação de mais profissionais para fazer face a essa necessidade, visto que me mantereirei a laborar na mesma nas 35horas semanais mantendo o rácio das 240h semanais necessárias, fixando as folgas a que tenho direito ao sábado e domingo.
12. Assim, encontrar-me-ei a fazer os turnos de manhã das 8h-14h ou das 8h-17h, os restantes turnos podem ser atribuídos às colegas de serviço,
13. pois na instituição os turnos são distribuídos da seguinte forma:  
Manhã 8h-14h – 2 enfermeiras  
Tarde 14h-20h – 1 enfermeira  
Tarde 14h-17h – 1 enfermeira (segue turno uma das enfermeiras atribuídas ao turno da manhã)  
Noite - 20h-8h – 1 enfermeira
14. Estando neste momento como efetivas 6 enfermeiras,
15. Aos quais acrescem os demais prestadores de serviços contratados pela Instituição.
16. Ademais, refira-se, também, que V. Exas. usarem como argumento para declinar o meu pedido de horário flexível, o facto de me terem atribuído um prémio monetário de apoio à parentalidade dinamizado pela instituição para todos os seus trabalhadores que são pais, não é de todo uso de bom senso como pedem neste caso ao trabalhador, porque esse prémio é da responsabilidade da instituição e em nada tem haver com o horário flexível, nem tão pouco poderá ser usado como contrapartida para o não exercício de demais direitos laborais legalmente previstos. (...)"

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

**Cumpra analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação

de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

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

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o

exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

diário”.

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

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

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

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

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

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para*

*início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

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

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

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

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

dia e por semana”.

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

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

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

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

12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.35.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento

legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a partir do próximo dia 18 de novembro de 2024, e pelo período de 4 anos, para prestar assistência aos seus filhos, com idades interiores a 12 anos ..., nascido a 21/03/2024 e ..., nascido a 15/05/2022, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que lhe seja elaborado um horário de segunda a sexta feira entre as 08h00 e as 17h00 com descanso semanal aos sábados e domingos.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.40.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.41.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.43.** A intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente no facto de a trabalhadora prestar a sua atividade profissional numa ... que é, no caso, uma unidade de saúde que presta cuidados diários de saúde aos seus doentes com doença crónica, que não carecem de permanecer internados nas instituições hospitalares, mas que não têm condição de saúde para regressar ao domicílio e/ou ERPI. A ... labora 24 horas por dia, em turnos rotativos (manhã, tarde e noite), todos os dias do ano. A trabalhadora que tem a categoria profissional de Enfermeira, foi contratada com o objetivo de contribuir para o cumprimento do rácio das 240 horas semanais, em turnos rotativos, sete dias da semana, todos os dias do ano, de acordo com a Portaria n.º 174/2014 de 10 de setembro de 2014.

**2.44.** Refere ainda a entidade empregadora que *a Equipa de Enfermagem da ... trabalha a tempo completo, praticando o horário de 35 horas semanais de segunda-feira a domingo, de acordo com as exigências do serviço, em regime de turnos rotativos. E qualquer alteração a esta dinâmica de horário, implica pôr em causa as rotinas nos*

*cuidados de saúde dos doentes, podendo pôr em causa a sua saúde e bem-estar. Acresce que das 6 enfermeiras do quadro de recursos humanos da ..., quatro têm filhos menores de 12 anos, e caso seja concedido o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, coloca de forma evidente e clara a impraticabilidade do horário agora proposto, tendo em conta que prestamos cuidados de saúde 24 horas por dia. Neste sentido, prossegue, ao conceder a atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, cria desigualdades entre a equipa e a impossibilidade da Instituição em tratar os trabalhadores como iguais em direitos, levando certamente as restantes trabalhadoras a exigir o mesmo tratamento, de acordo com o princípio da igualdade e equidade*

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

**2.46.** A entidade empregadora refere a possibilidade de, perante a anuência ao pedido da requerente, outras trabalhadoras, nas mesmas condições, poderem solicitar igualmente a atribuição de horário flexível o que geraria inconvenientes na gestão dos tempos de trabalho e na salvaguarda de interesses dos utentes. Temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.”

**2.47.** Naturalmente que 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.

**2.48.** É este 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](http://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».

**2.49.** 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 “(...) Existe 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).

**2.50.** Dito, somos do parecer que, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, **a entidade empregadora não logra demonstrar os**

**períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.**

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

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

**2.53.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, 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.

**2.54.** 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.

**2.55.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada

trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto:

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

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

### **IV - INFORMAÇÕES:**

#### **A CITE informa que:**

**4.1.** 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).

**4.2.** 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.

**4.3.** 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 18 DE DEZEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**