

## PARECER N.º 28/CITE/2023

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

Processo n.º 5050-FH-2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 16.12.2022, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira a exercer funções no Serviço Infeciologia/Pneumologia.

**1.2.** Em 17.11.2022, por carta registada, rececionada a 21.11.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, através do qual solicitou prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(…)

..., casada, enfermeira, titular do cartão de cidadão com o n.º (...), residente (...), trabalhadora do ..., atualmente colocada no Serviço de Infeciologia/ Pneumologia, vem, nos termos e para o efeito do disposto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho (CT), **REQUERER a V. Exas a aplicação do regime de prestação de trabalho em HORÁRIO FLEXIVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES**, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A aqui requerente tem dois filhos menores, o ..., nascido a .../.../2015, titular do cartão de cidadão n.º (...), que é portador de doença crónica (Autismo) - Cfr. DOC.ºs 1, 2 e 3, que aqui se juntam e dão por reproduzidos para todos os efeitos legais.

2. E o ..., nascido em 24.08.2020, titular do cartão de cidadão n.º (...), sendo que, é menor de 12 anos - Cfr. DOC.ºs que aqui junta sob os números 4 e 5,

3. Os seus filhos menores de 12 anos, vivem em comunhão de mesa e habitação com a aqui requerente e o seu marido, ..., progenitores dos menores, - Cfr. DOC.ºs 6, 7, 8 e 9, que aqui se juntam e dão por reproduzidos para todos os efeitos legais.

4. O pai dos menores encontra-se empregado, com a categoria profissional de caixeiro, exercendo a sua actividade de segunda a sexta-feira, entre as 09.30h e as 18.45h, e aos sábados entre as 09.15h e as 13.00h - Cfr. DOC.10, que aqui se junta e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais. .

5. Devido à tenra idade (2 anos) do ..., à doença crónica do ... (Autismo) e impossibilidade de obter qualquer outro apoio familiar, a aqui requerente não pode efetuar trabalho em turnos noturnos e fins-de-semana, por serem período sem que os seus filhos não têm ocupação escolar e em que o apoio da mãe é imprescindível.

6. Sendo que o horário do estabelecimento do ... é das 07.30h às 19.00h de segunda a quinta-feira e das 07.30h às 17.00h à sexta-feira- Vide DOC. 5

7. E o horário do ... é das 09.00h às 15.30h, não se integrando em ATL devido ao seu autismo, necessitando do apoio da mãe- Vide DOC.ºs 2 e 3.

(...)"

1.3. Em 05.12.2022, por carta registada, rececionada a 06.12.2022, o departamento de SGPRH da entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa datada de 02.12.2022 – Ref.ª .../RH, nos termos que se transcrevem:

"(...)

**Assunto:** Requerimento para atribuição de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares - Sra. Enf.ª ...

Exmo. Sr. Dr. (...),

Na sequência do requerimento recebido em 21-11-2022 para atribuição de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares respeitante à Sra. Enf.ª ..., cumpre-nos informar que o Conselho de Administração do ... autorizou o horário compreendido entre as 8h e as 16.30h, preferencialmente em dias úteis, podendo contemplar alguns turnos em fins de semana e feriados, face ao elevado numero de enfermeiros a usufruir deste regime e para garantir que a prestação de cuidados se mantém assegurada. Mais se informa que o horário, este horário foi aprovado pelo período de 1 ano, eventualmente renovável, por solicitação da requerente.

(...)"

1.4. Em 29.11.2022, foi deliberado pelo Conselho de Administração da entidade empregadora, constante da Nota de Serviço NS .../2022, manuscritamente: "Autorizar nos termos propostos", em decorrência do despacho proferido, também, proferido manuscritamente mas pouco legível, pelo que não se transcreve, remetendo-se para o ai constante.

1.5. Na Nota de Serviço NS .../2022 elaborada pelo Diretor do SGPRH, foi feito um enquadramento jurídico do pedido da trabalhadora, nos termos que se transcrevem:

"(...)

**Assunto:** Pedido de Horário Flexível - Trabalhadora com responsabilidade familiar - Enfermeira

**A. - Serviço de Pneumologia**

A Enfermeira ..., exerce funções em regime de Cit Sem Termo no Serviço de Pneumologia e pratica um horário de 35h semanais em regime de horário rotativo.

Requer regime de horário flexível, a fim de prestar cuidados a filho menor de 12 anos. **Requer flexibilidade de horário pretendendo o direito pelo período de 4 anos, com possibilidade de prorrogação, ao horário das 08.00h às 16.30h, excluindo fins de semana.**

A flexibilidade de horário está prevista nos artigos 56<sup>o</sup> do Código de trabalho:

“ Artigo 56.º

**Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador ode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 57.º**

**Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) *Declaração da qual conste:*

- i) *Que o menor vive com e/e em comunhão de mesa e habitação;*
  - ii) *No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*
  - iii) *No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*
- c) *A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

**2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.**

#### **RECURSOS HUMANOS- Serviço de Pneumologia**

*A equipa contempla atualmente 38 Enfermeiros(as) onde se inclui o Enfermeiro Gestor.*

*A Equipa funciona 24h por dia, durante os 7 dias da semana, e regime de horários rotativas (turnos).*

*Atualmente a equipa debate-se com a ausências de 2 enfermeiras por motivo de doença.*

*Duas enfermeiras usufruem de horário de amamentação.*

*O Enfermeiro Gestor informou que, face aos ajustamentos de horário existentes no serviço por via de pedidos idênticos, não pode o serviço comportar o presente pedido, em virtude de se originarem ruturas de escala, com consequências graves na prestação de cuidados.*

#### **PRAZOS**

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CIT p. com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior (CITE), no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

- a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 - *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 - *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.*

*À consideração superior,*

*(...)"*

**1.6.** Em 24.11.2022, por email, o Enfermeiro Chefe dos Serviços de Infeciologia e Pneumologia da entidade empregadora pronunciaram-se, nos termos que se transcrevem:

*"(...)*

*Exm.ª Sr.ª Enfermeira Diretora,*

*Em conformidade com o solicitado, e após atenta leitura do pedido de Autorização de trabalho em regime de horário flexível realizado pela Sr.ª Enfermeira ..., informo nos termos e condições seguintes:*

*1. Nos Serviços de Infeciologia e Pneumologia compreendemos, e temos procurado sempre que possível satisfazer as diferentes solicitações respeitantes ao previsto no n.º 1 do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, e no que diz respeito aos direitos que estão estabelecidos para o trabalhador com filhos menores de doze anos.*

*2. Da leitura do supra referenciado pedido, entendi que a requerente solicita a possibilidade de ter um horário de trabalho fixo, com uma escala de manhãs de segunda a sexta feira, que compreenderá o horário da 8h00 às 16h30, excluindo sábados, domingos e feriados.*

*3. Atualmente existem nestes Serviços várias Enfermeiras que solicitaram e cumprem a possibilidade do exercício deste direito.*

*4. As colaboradoras mencionadas anteriormente, apesar de cumprirem um horário fixo de manhãs, trabalham por vezes nos sábados, domingos e feriados usando quando assim se torna necessário, o descanso semanal e descanso complementar noutros dias da semana.*

*5. Em função do referenciado é perceptível a dificuldade ou mesmo impossibilidade de realizar escalas, que permitam o Setor do Internamento laborar vinte e quatro horas por dia, e sete dias por semana, com um número mínimo exigível de Enfermeiros que garantam a quantidade e qualidade dos cuidados necessários.*

*6. Contudo, os Serviços de Infeciologia e Pneumologia têm procurado ajustar e manter dentro de certos limites um horário flexível, enquanto for possível organizar escalas que garantam o número de horas de cuidados necessários por turno e por dia de internamento.*

7. *A dificuldade em perpetuar no tempo estes horários flexíveis para turnos de Manhã prende-se:*

*a. Com o número de Enfermeiras que atualmente existem nas mesmas condições da requerente;*  
*b. Com a impossibilidade do planeamento de escalas que garantam o número de horas de cuidados necessários por turno e por dia de internamento, em períodos de férias e ausências por atestados médicos.*

*c. Com a necessidade de garantir a continuidade dos cuidados nos turnos da Tarde, com um número mínimo de Enfermeiros(as), e na eventualidade de um ou mais elementos escalados no turno da Manhã terem de seguir turno.*

8. *A atribuição dos horários fixos com turnos de Manhã a trabalhadores com filhos menores de doze anos tem sido sempre alvo da maior atenção destes serviços.*

*Contudo, existem limites para além dos quais, os Serviços de Internamento e mesmo Unidades de Ambulatório não conseguem laborar, uma vez que estas últimas, também tem horários de funcionamento muito para além das 16h00.*

9. *A possibilidade de satisfazer todos estes condicionalismos que consideramos ser um direito dos trabalhadores, implicará a necessidade de colmatar faltas nos restantes turnos, designadamente nas Tardes e Noites, para as quais, os restantes elementos que compõem o horário não são em número suficiente para que assim aconteça, principalmente com ausências por uso de períodos de férias e/ou atestados médicos.*

10. *Temos procurado sempre satisfazer os direitos da Requerente, assim como das restantes Enfermeiras já mencionadas, até um limite de possibilidade. Contudo, também assumimos o dever de garantir o bom desempenho dos Serviços e a equidade de direitos de todos os elementos da equipa de Enfermagem.*

11. *Pelo supra referenciado e no atual contexto em que os serviços se encontram em relação aos recursos humanos, vislumbra-se impossível de concretizar o horário que é requerido, não havendo a possibilidade por parte da Sr.<sup>a</sup> Enfermeira realizar alguns turnos nos fins de semana e feriados.*

*(...)"*

**1.7. A Requerente instrui o seu pedido com os seguintes documentos:**

- Procuração a constituir seu procurador o Sr. Dr. ...;
- Cartão de cidadão dos seus filhos;
- Relatório Médico do filho ... - Diagnostico de perturbação do Espectro do Autismo;
- Declaração de frequência de estabelecimento escolar;
- Atestado de Agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia;

- Declaração de Compromisso de Honra em como vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos datada de 16.11.2022;
- Declaração da Autoridade Tributária a comprovativa do seu agregado familiar;
- Declaração da entidade empregadora do progenitor.

**1.8.** Apesar de, aparentemente, o requerimento do trabalhador não ter sido remetido na íntegra, afigurar-se-nos, após a apreciação dos todos elementos carreados para processo, que se encontram reunidos os pressupostos para a emissão do presente parecer.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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



**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/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. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência aos seus dois filhos, um de 2 anos e o outro com doença crónica (Autismo) face à impossibilidade de obter qualquer outro apoio familiar, a requerente não pode efetuar trabalho em turnos noturnos e fins-de-semana, período em que os seus filhos não têm ocupação escolar e em que o seu apoio é imprescindível, sendo o período escolar do primeiro às das 07.30h às 19.00h de segunda a quinta-feira e das 07.30h às 17.00h à sexta-feira e do outro das 09.00h às 15.30h, não se integrando em ATL devido ao seu autismo, necessitando do seu apoio. Declarou, ainda, que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta uma intenção de recusa, ainda que parcial, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço, uma vez que autoriza o horário compreendido entre as 8h e as 16.30h, preferencialmente em dias úteis, podendo contemplar alguns turnos em fins de semana e feriados, face ao elevado numero de enfermeiros a usufruir deste regime e para garantir que a prestação de cuidados se mantém assegurada.

**2.29.** Apresentado o pedido pelo/a trabalhador/a que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.30.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.31.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: “só podem ser consideradas imperiosas as exigências

*extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.32.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de fundamentar e indiciar, não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição, nos termos em que foi solicitado, do horário, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Ora, resulta da análise do processo, a autorização do horário, compreendido entre as 8h e as 16.30h, preferencialmente em dias úteis, preferencialmente em dias úteis, podendo contemplar alguns turnos em fins de semana e feriados, face ao elevado numero de enfermeiros a usufruir deste regime e para garantir que a prestação de cuidados se mantém assegurada, resultando evidente que horário atribuído lhe permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal a que está vinculada, que é a condição *sine qua non* do regime de horário flexível.

**2.34.** Contudo, apesar de se afigurar que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências do serviço prestado para justificar a atribuição do horário nos termos em que o fez, desconhece-se o numero de enfermeiros a usufruir deste regime bem como quantos/as são necessários/as para assegurar e garantir que a prestação de cuidados se mantenha assegurada.

**2.35.** Na verdade, perante o alegado do elevado numero de enfermeiros usufruir de direitos relacionados com a parentalidade, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõem que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que

for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 04 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**