

**PARECER N.º 365/CITE/2018**

**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 1246-FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 01.06.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., auxiliar de ação médica, a prestar atividade nos serviços de internamento do ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 07.05.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 1 de Abril de 2008 para exercer as funções profissionais de auxiliar de ação médica que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter dois filhos menores, uma com onze anos de idade e outro com cinco anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar doze anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT) (doc.1).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 8:00 às 16:30 horas (com 30 minutos de intervalo para a refeição) sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.”*

**1.3.** Com data de 21.05.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“ Exma. Senhora ...,*

*Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. em carta recebida por nós no dia 07 de Maio de 2018, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Antes de mais, salientamos que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Com efeito, o que pretende é prestar trabalho das 08:00h às 16:30h, de segunda a sexta-feira. Ora, esse horário corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e o horário que solicita não compreende esta faculdade.*

*Ademais, e acima de tudo, o horário que nos solicitou tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal, na medida em que pretende prestar trabalho, somente, de segunda a sexta-feira. Sucede que o direito que o Código do Trabalho lhe atribui não compreende a prerrogativa de fixar os dias de descanso semanal, cuja fixação se mantém na nossa esfera jurídica.*

*Note-se, aliás, que este aspeto assume particular relevância, considerando que o Serviço ao qual está alocada funciona 7 dias por semana, e tem, durante esses mesmos 7 dias, que garantir o mesmo nível de prestação se cuidados de saúde aos pacientes que ao mesmo tiveram que recorrer.*

*Mas, e sem prejuízo do que já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada - Serviço de*

*Internamento - não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*

*Na verdade, e como bem sabe, o serviço de Internamento funciona 24:00 horas todos os dias do ano sendo necessário que as auxiliares de ação médica estejam alocadas ao serviço 24 horas por dia, de segunda feira a domingo.*

*O facto deste serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho dos Serviços são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

*Pelos motivos referidos, e no que especificamente diz respeito à equipa de Auxiliares de Ação Médica alocada ao Serviço de Internamento - na qual se encontra inserida - e que é constituída por 54 colaboradores, os horários encontram-se organizados de acordo com as necessidades específicas do serviço, que tem variações significativas ao longo do dia.*

*Os horários da equipa em que V. Ex.a está integrada, são os seguintes:*

*Serviço de Internamento - 3 horários, de Domingo a Segunda:*

- Horário 1: das 08:00 horas às 16:00 horas;*
- Horário 2: das 16:00 horas às 24:00 horas;*
- Horário 3: das 24:00 horas às 08:00 horas;*

*A distribuição dos horários e número de colaboradores alocados aos mesmos, está feita de acordo com as necessidades dos serviços, sendo essencial para o ... manter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário de cada trabalhador, por forma a que seja assegurado o normal funcionamento dos seus Serviços.*

*De facto, considerando a natureza dos serviços prestados e da atividade que se obrigou a prestar, não se revela possível atribuir-lhe um horário em que lhe é dada a faculdade de escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, pois que o exercício de tal faculdade poderia ter como consequência que, em determinados dias e horas, o número de auxiliares de ação médica presentes no serviço não seria suficiente para assegurar os cuidados mínimos que cumpre garantir que os pacientes internados recebem.*

*Por outro lado, considerando que o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, não podemos deixar de referir que a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, não só no serviço de Internamento, mas também nos restantes serviços do ... que precisam deste tipo de apoio, na medida em que teria, certamente, implicações muito significativas na capacidade de resposta e nos resultados dos serviços e do ..., com impacto direto nos cuidados prestados aos doentes.*

*De facto, não se pode esquecer que a atividade que presta no ... é indissociável de um conjunto de outros serviços e atividades com horários de funcionamento bem definidos, com atividade programada e doentes com exames e cirurgias agendados, não se coadunando com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço, atenta a inerente impossibilidade de, em face de tais horários, determinar as concretas horas de prestação de trabalho.*

*É que, na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos colaboradores estão presentes a cada momento no Serviço. Como já referimos, é necessário dar resposta às necessidades dos doentes internados, que são entre outros os seguintes:*

- Colaboração nos cuidados de higiene e conforto ao cliente*
- Distribuição e ajuda das várias refeições aos Clientes*
- Elaboração das ementas*
- Transporte dos Clientes para o Bloco e para realização de exames complementares de diagnóstico*
- Higienização dos quartos dos Clientes e restante serviço*
- Transporte de colheitas ao laboratório*
- Recolha dos resultados dos exames complementares nos diferentes serviços*
- Receção e distribuição de roupa da lavandaria*
- Receção e conferência do material do armazém*
- limpeza e Desinfecção de material (bombas perfusoras, mascaras, carros de higiene e limpeza etc)*
- Transporte de lixos no final do dia*
- Acompanhamento de Clientes na admissão e alta do mesmo*

*Assim, a atribuição de horário flexível a V. Exa. poderia, no limite, impedir a própria*

*prestação de serviços de saúde aos doentes, não só no serviço de internamento, mas também nos outros serviços que precisam deste tipo de apoio, na medida em que teria sem dúvida, alterações muito significativas na capacidade de resposta e nos resultados do serviço e do ..., com impacto direto na satisfação e principalmente na orientação clínica e terapêutica dos doentes.*

*Além do mais, nunca é demais lembrar que há 18 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e que a distribuição equitativa dos horários por todas tem a nossa muito cuidada atenção, de modo a que todas possam conciliar a vida pessoal com a profissional, pois, só assim, se consegue obter a necessária tranquilidade para o desempenho das respetivas tarefas por parte dos colaboradores.*

*Note-se, aliás, que atendendo à existência de 18 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, não se pode olvidar que o art. 335.º do Código Civil estipula que, perante uma colisão de direitos, se impõe uma cedência na medida do necessário «para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes».*

*Ora, é precisamente porque pretendemos assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidade familiares e, acima de tudo, com filhos menores de 12 anos, a quem, certamente, precisarão de prestar assistência têm a possibilidade de exercer cabalmente os seus direitos que elaborámos os horários em vigor, que tentam garantir, na medida do possível, a compatibilização de todas estas responsabilidades e direitos de todos quantos conosco trabalham.*

*É ainda necessário ter em conta que os horários atribuídos no serviço preveem a distribuição equitativa dos horários. De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do serviço a que V. Exa. está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais. Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.*

*Assim, não nos é de todo possível, atribuir-lhe um horário tão limitativo como pretende.*

*Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça.*

*Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes Colaboradores do Serviço.*

*Com efeito, de momento, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 16h30, sem prestação de trabalho aos fins-de-semana, num serviço que funciona 7 dias por semana), já que, para além das razões supra expostas que se prendem com necessidades imperiosas do funcionamento do Serviço a que está alocada, a concessão do mesmo pelos próximos sete anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável, sendo, inclusive, suscetível de violar o direito dos seus colegas à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, e, acima de tudo, de afetar a possibilidade de os mesmos cumprirem as suas responsabilidades familiares e parentais*

*Em face do exposto, atendendo, antes de mais, ao facto de o seu pedido não se subsumir ao disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e considerando, ainda, que as necessidades imperiosas do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 7 anos, vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário."*

**1.4.** Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 28.05.2018, nos seguintes termos.

*"Exmos. Senhores,*

*No passado dia 3 de Maio de 2018 a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas.*

*um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em horário flexível*

*(...)*

*A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e dois filhos menores de 12 anos, um de cinco anos e um de onze anos.*

*A atividade profissional do cônjuge da respondente, não lhe permite guardar os filhos menores nos horários que Vexas. impõem.*

*A contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a arguida teria sempre o período a partir das 16.30h — momento em que regressa à sua residência - livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternas.*

*Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de entregar e recolher os seus filhos no estabelecimento de ensino, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternas de educação, cuidado e acompanhamento da mesma, como supra se refere, menor no período supra assinalado*

*(...)*

*O cumprimento pela requerente dos seu atuais horários de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido (a partir das 16.30h momento em que o infantário/estabelecimento de ensino encerra para cuidar e acompanhar os seus filhos.*

*Nessas horas os mesmos tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que os possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento dos seus filhos todos menores de 12 anos durante todo esse período do dia/noite nomeadamente para os ir buscar e ficar com eles depois disso.*

*A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder buscar os menores ao infantário e/ou estabelecimento de ensino e ficar com eles após esse momento, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a interpretação.*

*Ora,*

*Entre outros transparece argumentar a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*

*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

*(...)*

*Na verdade,*

*Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a trabalhadora respondente todos os artigos da resposta deduzida.*

*Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam recolher os menores à escola ou acompanhá-los no período que se segue ao seu encerramento, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal. Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

*Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.*



*Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por circunstância.*

*Ademais, mesmo que os números apresentados por Vexas, correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem Vexas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*Aliás Vexas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre — como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral — diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*(...)*

*Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as «exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou «na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável' e fundamentam a V/ recusa.*

*Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou da “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.»*

*Além de tudo, as citadas abstratas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.*

*Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as*

*e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais por resultar de previsão legal e constitucional.*

*Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.*

*(...)*

*Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o exercício do mesmo direito, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.*

*(...)*

*Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335. do Código Civil, como necessário «para que 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.”*

*Neste sentido, e 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/as possam exercê-los equitativamente.*

*Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.*

*Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento (...).*

*(...)*

*As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57." do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e de todos os menores."*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da

idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.
- 2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, 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. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido de *“segunda a sexta-feira das 8:00 às 16:30 horas”*, até o filho mais novo perfazer os 12 anos de idade.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.9.** E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.10.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** A Comissão tem vindo a deliberar 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
- 2.12.** A este propósito refere o Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."
- 2.13.** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.14.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.15. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).
- 2.16. Quanto à intenção de recusa a entidade empregadora alega que *"(...) que a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, não só no serviço de Internamento, mas também nos restantes serviços do ... que precisam deste tipo de apoio, na medida em que teria, certamente, implicações muito significativas na capacidade de resposta e nos resultados dos serviços e do ..., com impacto direto nos cuidados prestados aos doentes. De facto, não se pode esquecer que a atividade que presta no ... é indissociável de um conjunto*



*de outros serviços e atividades com horários de funcionamento bem definidos (...)*”.

- 2.17.** Na verdade, e pese embora a entidade empregadora o refira, a verdade é que não explica, nem concretiza, objetivamente, quais os “*enormes constrangimentos*” quer no serviço de internamento, quer nos restantes serviços, que decorreriam da atribuição do horário flexível à trabalhadora.
- 2.18.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, os motivos invocados não consubstanciam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, porquanto não resulta da comunicação efetuada a demonstração objetiva e inequívoca que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida pela empresa embora indicados quantos/as trabalhadores/as exercem as mesmas funções que a requerente, não resulta quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada um destes horários/turnos, quantos/as são precisos para cada função ou funções, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento dos serviços aos quais está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.19.** Além disso, não fica demonstrado ao longo de todo o processo quais os impedimentos legais ou contratuais que obstarão à rotatividade dos horários/turnos pelos/as 54 trabalhadores/as que desempenham as mesmas funções que a trabalhadora requerente ou que a mesma seja insubstituível.
- 2.20.** Importa ainda aludir para que o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa. Desde logo, por que se desconhece a existência de outros/as trabalhadores/as em gozo de regime de horário flexível ou a existência de outros pedidos nos mesmos termos.
- 2.21.** No que se reporta à eventual existência de outros pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade.

- 2.22. Aliás a este propósito a própria trabalhadora em sede de apreciação refere que:  
*“Neste sentido, e 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/as possam exercê-los equitativamente.”*
- 2.23. É de esclarecer ainda que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.24. 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, aplicáveis 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 DA CITE DE 14 DE JUNHO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CGTP-IN:**

*“A CGTP-IN aprova o presente projeto de parecer no entanto entende-se que os pontos 2.21 e 2.22 não devem constar do mesmo, por poder causar confusão nos destinatários e poder inviabilizar o exercício efetivo do direito, legal e constitucional, à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal o qual tem um valor social reforçado, constituindo-se como um direito fundamental que cabe nas atribuições da CITE reforçar.”*