

PARECER Nº 460/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1825/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.07.2018, por protocolo, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 14.06.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 18.06.2018, solicita autorização para **trabalhar entre 8:00h e as 16:00h, e que os seus dias descanso semanal coincidam, preferencialmente, com os sábados, domingos e feriados, até o seu filho completar os 12 (doze) anos de idade**, tendo para tanto alegado o seguinte:

“A requerente tem a seu cargo um filho menor com 7 meses de idade (...).

(...) declara que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

(...) declara que o seu marido, progenitor do seu filho exerce funções como ... no ... (...), em regime de trabalho por turnos (...).

(...) O seu filho menor frequenta o Infantário (...), cujo período de funcionamento é de 2.^a a 6.^a feira, das 07 horas às 20 horas (...).

(...) A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o seu filho menor, bem como de garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento do Infantário que a mesma frequenta.

(...) pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.

(...) pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 1.º dia de trabalho, após o termo da licença parental (...).

(...) de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 8h, e terminar às 16h.

(...) os seus dias de descanso coincidam, preferencialmente, com os dias de encerramento do Infantário, ou seja, ao Sábado e Domingo e Feriados

pois nesses dias não tem onde deixar o seu filho menor, nem a quem confiar a sua guarda.

(...) não possui apoio familiar ou de amigos, na sua área de residência, para além do marido, a quem possa confiar guarda do seu filho menor.

(...)”.

- 1.3.** Em 09.07.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, assinado em 10.07.2018, da intenção de recusa, comunicando-lhe a decisão da Sra. ... Diretora, que se pronunciou pela recusa do mesmo nos termos e com os fundamentos

constantes da Informação n.º..., de 06.07.2018, e que, de seguida, se reproduz o que se reporta à invocação da matéria de facto:

"(...) A trabalhadora está vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), (...), e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.

4 -Sobre o assunto, a Sra. ... Supervisora (...), pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) Cumpre-me informar que proponho a recusa do horário pretendido, expondo as atuais condições do Serviço de

A lotação do Serviço é de 26 ..., englobando 8 ..., sendo que a dotação atual da equipa de ... é de 20 elementos sendo que 40% (8 elementos) já usufrui de horário especial.

Saliento ainda que a equipa de ... assegura a prestação de cuidados aos doentes internados, 24h/dia 365 dias/ano.

Para dar resposta às referidas situações a distribuição da equipa é de M-5, T-4 e N-2, manifestamente insuficiente ao determinado pelo Regulamento 533/2014— Diário da República n.º 233/2014, série II de 2014/12/02. Por este facto recorre-se a horas extraordinárias para colmatar esta carência e assiste-se ao acumular de horas nos horários mensais.

Face aos atuais constrangimentos e às exigências imperiosas do Serviço é indispensável que a Sra. ... em causa mantenha o regime de horário por turnos. A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da Te N nos dias úteis e M, Te N, nos dias não úteis, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes a/internados, com graves repercussões na segurança dos mesmos.

Permite assim inferir que o interesse da própria colide com os direitos dos doentes de igual tratamento/cuidado nas 24 horas diárias e com os

direitos de igualdade e equidade dos pares, na medida em que acarreta uma sobrecarga de T e N nos dias úteis e M, Te N nos dias não úteis, e a ausência de fins-de-semana durante as quatro semanas.

A situação desta colaboradora é idêntica à de muitas outras, umas já com o dito 'horário flexível', e outras em vias de o solicitar, e que tem como consequência um excesso de população laboral nos turnos da manhã e um déficit imenso nos outros turnos, com repercussões graves na segurança dos cuidados prestados aos utentes que nos procuram, internados ou em

Urgência. "

6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de

(...)

II - Conclusão

1 - Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora informa:

- O horário de trabalho que pretende praticar;*
- Que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor;*
- Informa por quanto tempo pretende usufruir deste regime de horário.*

2 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este

(...)

5 - Do total de ... existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm

horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de ..., horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.

6 - Considerando as necessidades de um ... desta dimensão, deveria haver 1444 ... em horário rotativo.

7 - Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 ..., 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.

8 - O, tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em

9 - Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de ..., sendo que apenas a ..., os ... e algumas áreas de ... funcionam até às 20 horas.

10 - Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de ..., por cada turno.

11 - Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de ... adequado, sendo aí colocados muitos dos ... que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de....

12 - Pelo contrário, as unidades de ... estão asseguradas com o número mínimo de ..., em termos de horas de cuidados de

13 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de ..., substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a

transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.

14 -Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.

15 - Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.

16 -Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste”.

1.4. A trabalhadora requerente apresentou, em **13.07.2018**, apreciação à intenção de recusa, reiterando o pedido, e de que se reproduz parte:

“(…) 2. A Requerente entregou o pedido de horário flexível no dia 18/06/2018, que foi recusado, tendo esta recusa sido comunicada à Requerente por carta registada com data de envio de 09/07/2018 e rececionada pela Requerente a 10/07/2018. Verifica-se aqui o incumprimento do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o qual impõe à entidade patronal que comunique ao trabalhador a sua decisão no prazo de 20 dias contados a partir da data de receção do pedido.

3. A entidade empregadora veio rejeitar o pedido efetuado alegando que o horário solicitado colide com o normal funcionamento do serviço de ... do ... e causa sérios prejuízos ao seu regular funcionamento e graves repercussões nos cuidados e segurança dos doentes (...).

4. Ora, salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado.

Senão vejamos,

5. Sendo que o ... ao qual pertence a Requerente possui cerca de 1795 recursos humanos de ... afetos à prestação de cuidados, (...), não se entende que não existam colegas capazes de substituir a Requerente nos períodos em que a Requerente, por razões familiares não pode cumprir horário de trabalho. Todavia, a Requerente não se opõe a ser transferida de serviço se assim facilitar o ..., desde que lhe seja assegurado o requerido horário flexível.

6. Assim como, o facto de já possuírem 560 horários fixos, (...), não pode constituir fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio da igualdade.

(...)

9. A entidade empregadora refere que “a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo”. Neste caso, existindo colisão de direitos a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, nesse sentido pareceres 71 /CITE/2014 e 1 02/CITE/2014.

10. Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face ao direito de outros já existente.

(...)

15. A Requerente, com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumpriu todos os requisitos exigidos no Código do Trabalho.

16. A Requerente tem à sua responsabilidade o filho menor, com 7 meses de idade, que com ela reside em comunhão de mesa e

habitação.

17. O marido da Requerente não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade do seu horário de trabalho, sendo ... no ... (...), exercendo funções em horário rotativo, cfr. Doc. 1.

18. O pai do menor, por razões profissionais, tem de se ausentar do local de residência, durante o período em que o mesmo não se encontra no infantário, nomeadamente durante o período noturno e nos dias não úteis, pelo que, é a Requerente que fica responsável por prestar todos os cuidados ao menor.

19. No pedido formulado pela Requerente, esta solicita que os seus dias de descanso coincidam, preferencialmente, com os dias em que o infantário se encontra encerrado, ou seja, dias não úteis, uma vez que, caso o seu marido também esteja a trabalhar nesses dias, não tem onde

deixar o seu filho menor, nem a quem confiar a sua guarda.

20. A requerente, mais informa que num raio inferior a 200 km não tem qualquer suporte ou apoio familiar para cuidar do menor à exceção do marido e pai do menor que, como atrás referido, trabalha num regime de horário rotativo.

21. Por tudo o exposto, não encontra a Requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio da igualdade.

22. Face ao exposto, deve o seu horário ser aceite nos seus precisos termos, como decorre do art. ° 57, n. ° 8, al. a) do Código do Trabalho, já que não foi comunicada a intenção de recusa do mesmo no prazo de 20 dias após a receção do seu pedido.”.

- 1.5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em

18.07.2018, por protocolo.

*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) c) 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 (...) "

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a

conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6. A 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, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir 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).
- 2.7. 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 Sociais¹, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. 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.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.11.** 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.*" .
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.

- 2.15. O 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 e a justificação da sua pretensão, 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).
- 2.16. 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.
- 2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal

direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 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 referido preceito legal.

- 2.25.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/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. Àquelas hipóteses corresponde 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.28. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.29. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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 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.

2.30. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade**

empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre 8:00h e as 16:00h, com descanso preferencial aos sábados, domingos e feriados, até que o filho perfaça os 12 (doze) anos de idade.

- 2.31. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor com 7 (sete) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor também trabalha por turnos, não podendo a requerente recorrer ao apoio de familiares num raio de 200Km.
- 2.32. Em sede de apreciação da intenção de recusa, entende ter sido notificada após o decurso do prazo de 20 (vinte) dias, previsto no n.º 3 do art.º 57.º, do Código do Trabalho. Entendemos que não assiste razão à trabalhadora, senão vejamos, o pedido foi entregue em 18.06.2018, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, em 9.07.2018, notificando-a de decisão que recaiu sobre aquele, e a trabalhadora recebeu a carta em 10.07.2018. Ora, o prazo iniciou-se no primeiro dia após o recebimento do pedido, pelo que terminou no dia 9.07.2018. Pois bem, o empregador expediu a carta no último dia do prazo, cumprindo, deste modo, o prazo legal para comunicação da sua decisão, não relevando para este efeito a data em que a trabalhadora a recebeu.
- 2.33. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento daquele em virtude dos turnos da tarde e noite nos dias úteis, e manhã, tarde e noite, nos feriados e fins de semana, deixarem de estar adequadamente assegurados face às necessidades de cuidados existentes, ficando por demonstrar, em concreto, que necessidades são essas e quantos ... são necessários naquele serviço e em cada turno ali praticado a fim de garantir, de forma cabal, a prestação de cuidados de

saúde previstos, não estabelecendo o nexo de causalidade entre as dificuldades que identifica e a prestação de trabalho em regime de horário flexível pela trabalhadora.

- 2.34.** Apela aquela entidade ao princípio da igualdade de oportunidades que considera dever prevalecer sobre as razões do pedido, descurando que a parentalidade enquanto valor social eminente, mereceu uma proteção especial da Lei Fundamental, transportada para a legislação ordinária, tendo como premissa a discriminação positiva atentos os interesses em causa.
- 2.35.** Alega que este tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com cumprimento de todas as normas legais, porém não demonstra de que forma e em que medida este pedido em concreto poderá inviabilizar a realização das escalas no serviço onde a requerente exerce funções de modo a obstaculizar ao cumprimento da legislação em vigor.
- 2.36.** A requerida tece considerações de carácter genérico relativamente ao funcionamento da estrutura hospitalar com enfoque no número de ... efetivos ("cerca de 1795"), o modo como estão distribuídos, os horários por eles praticados (indicando que 560 não têm horários rotativos), quais as funções que garantem e aponta a necessidade de um número mínimo para assegurar a prestação de cuidados aos doentes, sobretudo nas unidades de Porém não indica qual é o número mínimo nessas unidades e, especificamente, no Serviço de
- 2.37.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da

parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos, nem fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.*

2.38. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.39. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário

de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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.

- 2.40.** Da análise dos mapas de turnos do serviço onde labora a requerente, juntos ao processo, verifica-se existirem 8 (oito) horários em vigor, dos quais 3 (três) decorrem entre as 8:00h e as 16:00h, coincidindo com a amplitude horária do pedido da requerente.
- 2.41.** 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 ..., para trabalhar das 8:00h às 16:00h, com descanso

preferencial aos sábados, domingos e feriados, até que o filho perfaça os 12 (doze) anos de idade.

- 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 08 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP- CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.