

## **PARECER N.º 232/CITE/2019**

Assunto: Parecer prévio à 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 1463/FH/2019

### **I - OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 04.04.2019 do ..., cópia do processo de pedido de emissão de parecer prévio à recusa de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de ..., a exercer funções na ..., conforme se transcreve:

“Serve o presente para remeter a V. Exas. o processo relativo à recusa de regime de horário flexível solicitado pela colaboradora supra identificada.

Assim, junto se envia:

- a) Cópia do pedido apresentado pela colaboradora, rececionado a 12/03/2019;
- b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora, remetida por correio eletrónico, datado de 28 de março de 2019, e por correio registado sob o n.º (...);
- c) Comprovativo da receção da intenção de recusa por parte da colaboradora;
- d) Cópia da resposta da trabalhadora à intenção de recusa.

Considerando o disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, junto se remete o respetivo processo para parecer, nos termos legais.

(...)

O Presidente do Conselho de Administração”

**1.2.** Em 12.03.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme documento recebido na entidade empregadora, e cujo teor se transcreve:

“Exmo. Senhor Presidente,

..., ..., a desempenhar funções no ...desde março de 2006, atualmente no (...), em regime de 35h semanais, com um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, venho por este meio requerer a V. Exa, autorização para a concessão de um horário de trabalho compatível com os meus deveres parentais, a luz do artigo 33.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (...), do artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa e do artigo 5.º e 27.º da Convenção sobre os Direitos da Criança, apresentando os seguintes fundamentos:

O motivo para o presente pedido, prende-se com a necessidade de conciliação do horário atual com o horário do meu companheiro, visto as recentes alterações ao nível de horários e movimentação do trabalhador, deslocando-se este frequentemente, uma vez que tal decorre das suas funções, para fora e ocasionalmente para fora de Portugal em trabalho, como comprova documento anexo da entidade patronal, que se junta, assim como documento da Autoridade Tributaria que releva a união de facto dos dois progenitores, instrução documental a que se procede, na senda das exigências do artigo 57.º, n.º 1 e seguintes do Código do Trabalho, em face do requerimento que se apresenta.

Em acréscimo e observadas as normas supracitadas, tenho uma filha menor de 12 anos, com 20 meses, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação e ainda uma enteada, menor de 12 anos, com 9 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, em regime de guarda partilhada. (semanas alternadas).

Pelo que e para que possa passar a deter um horário que permita fruir das prerrogativas parentais previstas, venho requerer junto de V. Exa um horário de trabalho efetivo compreendido entre as 08h00 e as 17h00, a iniciar a 30/04/2019 e com termo dentro do limite aplicável (26/06/2029), uma vez que é este o horário que me permitirá conciliar a atividade profissional com a vida familiar. Só este horário permite que as minhas filhas, possam ter o acompanhamento necessário por parte de um dos pais diariamente, para o seu correto desenvolvimento e educação. Atualmente, por ainda estar no regime de redução de horário por amamentação, este alterna entre as 9h e as 15h na parte da manhã, situando-se de tarde, entre as 13h e as 19h, sendo este último período referido totalmente incompatível com as necessidades expostas, e que acabaram por motivar o presente pedido de horário flexível. Em acréscimo, o meu companheiro, pai de ambas as menores, será temporariamente deslocado para a África do Sul, a partir do próximo dia 10 de março, o que agrava as circunstâncias descritas.

Caso V. Exa entenda ser impraticável a atribuição do horário nos termos solicitados dentro do serviço onde exerço funções, desde já manifesto a minha não oposição à transferência para outro serviço no Instituto, tendo até realizado esse mesmo pedido previa mente, não obstante, acabou a ser verbalmente recusado por via de fundamentos que não estão em consonância com os direitos consagrados na lei.

Agradeço atenciosamente a sua atenção e disponibilidade, aguardando possa pender sobre o ora exposto o deferimento de V. Exa, observados os motivos apresentados, que se creem razoáveis para a obtenção de tal desiderato.

Com os melhores cumprimentos,  
A ... ao dispor"

1.3. Em anexo ao pedido de horário flexível foram juntos os seguintes documentos:

- Declaração da AT comprovativa do agregado familiar da requerente;
- Declaração da entidade empregadora do companheiro da trabalhadora relativa ao seu horário de trabalho.

1.4. Em 28.03.2019, através de correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Acusamos a receção, em 12 de março de 2019, do pedido de horário flexível, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. Para concretização dos princípios constitucionais 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, a trabalhar em regime de horário flexível (...)

VII. Efetivamente, no local onde se encontra colocada - ... -, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo, atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados;

VIII. Como é público, e notório, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.

IX. Considerando que a atividade ...ar em geral, e em particular a atividade clínica, desenrola-se quase em exclusividade, numa forma contínua, a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

X. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.

XI. Acresce que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de ..., bem como um aumento das ausências por motivos diversos.

XII. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer seria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, que o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tao sensível como é a área oncológica.

XIII. Não obstante, o ... na sua estrutura global de ... já acomodou mais de uma centena de profissionais com horário de trabalho das 8h as 16h, de 21 a 6.ª feira, por motivos de parentalidade.

XIV. Face ao exposto, propõe o ... a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, ou seja, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:

- Turno da Manhã - plataforma móvel, entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;
- Turno da Tarde - plataforma móvel, entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;
- Turno da Noite - plataforma móvel, entre as 23h e a 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.

XV. Face aos factos que aqui se expõem, e por ser entendimento que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., não se afigura como possível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos.

XVI. Ressalva-se, no entanto, que V. Exa. desde que regressou após o gozo de licença de parentalidade, tem vindo a praticar, predominantemente, um horário das 8h às 16h, não obstante, e a título excecional, tem realizado alguns turnos das 12h as 20h, por forma a salvaguardar o regular funcionamento do serviço.

Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem suporte na letra nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face as responsabilidades que assume no âmbito do SNS.

Nestes termos:

- a) O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento da atividade desenvolvida.
- b) O pedido apresentado não configura um pedido de horário flexível nos termos previstos na lei, mas sim uma desvirtuação da letra e do espírito da lei, porquanto se traduz num horário fixo (cfr. nesse sentido parecer da CITE a propósito de proposta semelhante).
- c) Sendo o horário flexível, como o próprio nome indicia, uma forma de flexibilizar a atividade profissional, conjugando-a com a vida pessoal e familiar, a concessão de um horário fixo - conforme requerido - não é mais do que uma alteração unilateral das condições contratuais, alteração essa que apenas deve ocorrer por acordo entre as partes, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 406.º do Código Civil.
- d) Acresce que desde que regressou após o gozo de licença de parentalidade, tem vindo a praticar, predominantemente, um horário das 8h as 16h.

**1.5.** Através de requerimento enviado a 02.04.2019, por e-mail, à entidade empregadora, a trabalhadora respondeu à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Exmo. Senhor Presidente,

..., ... a desempenhar funções no ... , desde março de 2006, atualmente no ..., em regime de 35h semanais, com um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, notificada da posição assumida pelo Presidente do Conselho de Administração face ao pedido apresentado, e não se conformando como mesmo, vem pronunciar-se

nos termos do artigo 57.º, n.º 4 e seguintes do Código do Trabalho, apresentando os seguintes fundamentos:

(...)

4 - Sucede que a petição de um horário fixo no âmbito das disposições normativas que regulam a petição de horário flexível, é absolutamente congruente com a lei, ao contrario da interpretação literal e restritiva gizada na resposta notificada, essa sim, desconforme a intenção do legislador e, de forma mais visível, desconforme os pareceres do CITE quando em presença de situações idênticas.

(...)

6 - No que toca ao argumento vertido em VI, sempre se dirá que aquando da celebração do contrato de trabalho, a trabalhadora não tinha ao seu encargo duas menores de 12 anos, pois caso assim fosse, teria tentado negociar outro tipo de horário ou a afetação a outro serviço.

7 - O certo é que olvida V. Exa ou desconhece, que ao longo de 13 anos de exercício profissional no ..., a requerente nunca recusou nenhum tipo de horário proposto, já tendo sido abrangida por vários, sendo certo que os contratos podem ser revistos de acordo com as necessidades das partes. Veja-se por exemplo a recente subscrição contratual da adenda relativa a redução de horário e respetiva redução de remuneração.

9 - Ora, a ... conhece e esta em condições de assinalar que até há cerca de 1 ano, exerciam funções na ... duas ... com horário fixo, *"para fins de parentalidade"*, pelo que o argumento antecedente não será absoluto, pois *se* assim fosse não existiriam exceções.

10 - A resposta notificada traduz ideias que acabam a adensar as dúvidas sobre a razoabilidade do indeferimento, pois repare-se, é dito em XI, *"Acréscce que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de, bem como um aumento de ausências por motivos diversos"*.

11 - Ora, a ... por ter conhecimento dessa realidade, - a falta de profissionais em certos serviços onde predomina o horário fixo-, já efetuou dois pedidos de transferência para dois desses serviços, tendo ambos sido recusados.

12 - Pelo que aparenta que a gestão atual não está a levar em linha de conta possibilidades ao seu dispor no sentido da atribuição dos direitos

parentais consagrados na lei, em concreto, a possibilidade de um horário flexível, ainda que com as características peticionadas.

13 - A trabalhadora requer uma mudança para outro serviço que é indeferida, requer uma flexibilização do horário no serviço a que está afeta, vendo-a ser igualmente indeferida, acabando todos estes factos a ser representativos da inevitável desmoralização da trabalhadora.

14 - Que pela primeira vez, aos 38 anos de idade e tendo sido mãe há menos de dois, pede algo junto da sua entidade patronal, após 13 anos de serviço imbuído de um espírito de missão inequívoco e reconhecido pelos demais, inclusive por V. Exa, que trabalhou com a ora requerente.

15 - Diz-se em XIII que, *"o ... na sua estrutura global de ... já acomodou mais de uma centena de profissionais com horário de trabalho das 8h às 16h, de 2.ª a 6.ª feira, par motivos de parentalidade."*

16 - Perante esta assunção a trabalhadora estranha os fundamentos apostos na recusa, nomeadamente, os que traduzem impossibilidades assentes nas características dos serviços e cuidados prestados, quando tem vindo a ser consideradas situações consubstanciadas nos motivos atinentes à parentalidade.

17 - E neste computo, desconhece a ... se todos esses profissionais que beneficiaram dessa prerrogativa continuam a necessitar do mesmo horário, ou que esse seja fundamento idóneo para a recusa do seu pedido.

18 - Pelo que proposta vertida em XIV só pode merecer a discordância da trabalhadora, uma vez que como exposto no pedido de horário flexível, a presente situação familiar, impossibilita a realização de um horário que se estenda para além das 17h00.

19 - Quanto a ideia expressa em XVI, que a trabalhadora apenas tem realizado a título excepcional alguns turnos das 12h as 20h, não é verídica, podendo V. Exa comprová-lo pela observação do acesso aos horários da .... Desde o início do ano que é praticado o horário 8h-16h ou 12h-20h, com a redução diária de 2 h por dia, por amamentação (direito da criança e não da trabalhadora) e ao contrario do exposto, mais de 50% dos turnos foram realizados entre as 12h e as 20h, pelo que resulta incompreensível tal afirmação.

20 - De referir ainda que o horário das 12h as 20h nem e um horário comum na ..., tendo sido criado somente por pressão para acabar com os horários de amamentação, algo tantas vezes ouvido pela signatária.



21 - Ao praticar este horário, a ... é apenas um *"elemento extranumerário na ..."*, não lhe sendo permitido efetuar trocas com outro colega com horário rotativo normal.

22 - A título final e dito em XV que não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, acrescentando-se no epílogo da resposta, sem *"suporte na letra nem no espírito da norma que invoca"*.

23 - Ora, com o devido respeito, tal apreciação jurídica carece de fundamento e tem vindo a ser contrariada pelos pareceres da CITE a respeito de situações análogas, sendo muito própria esta interpretação literal e restritiva que a Administração faz pender sobre o requerimento da trabalhadora.

(...)

30 - Por último, o facto referido em D), e como anteriormente suscitado não corresponde a verdade, sendo sempre lamentável um erro dessa natureza.

(...)

Nestes termos e em face da posição ora manifestada pela trabalhadora à resposta perpetrada por V. Exa, requer-se possam ser impulsionados os termos ulteriores relativos ao pedido de horário flexível junto da CITE.

A ..."

**1.6.** Em sede de instrução, foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos mapas de horário de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma categoria da requerente no serviço em causa, relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido tempestivamente remetidos. Solicitou-se também a indicação do número de trabalhadores/as atualmente a gozar de direitos de paternidade naquele serviço, tendo o referido ...informado, por e-mail de 11.04.2019, que *"no serviço em questão três profissionais aí colocadas encontram-se em horário de amamentação"*.

1.7. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, 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. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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. De acordo com o n.º 2 do mesmo preceito, "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. 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).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.6.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

**2.8.** 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.

**2.9.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.10.** 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>

**2.11.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

---

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

**2.12.** O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** Para tal, o/a empregador/a quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.15.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.16.** No caso em análise, a trabalhadora, mãe de duas crianças, de 20

meses e de 9 anos, esta última em regime de guarda partilhada, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, pretende trabalhar em regime de horário flexível, no período entre as 08h00 e as 17h00, alegando que *"só este horário permite que as minhas filhas possam ter o acompanhamento necessário por parte de um dos pais diariamente"*. Mais refere que *"atualmente, por ainda estar no regime de redução de horário por amamentação, este alterna entre as 9 h e as 15h na parte da manhã, situando-se de tarde entre as 13h e as 19h, sendo este último período referido totalmente incompatível com as necessidades expostas, e que acabam por motivar o presente pedido de horário flexível. Em acréscimo, o meu companheiro, pai de ambas as menores, será temporariamente deslocado para a África do Sul, a partir do próximo dia 10 de março, o que agrava as circunstâncias descritas"* – vide, ponto 1.2.

**2.17.** Como fundamentos da intenção de recusa a entidade empregadora sustenta que no serviço em que a trabalhadora, ..., exerce funções (...), o horário de trabalho é praticado em regime de turnos, alegando-se que não pode ser praticado o horário flexível proposto. Mais refere que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo dos ..., e aumento de ausências por motivos diversos, resultando deste modo impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades solicitadas pela trabalhadora, sob pena de ficar comprometida a missão da instituição, isto é, o direito de acesso aos cuidados de saúde dos/as cidadãos/ãs numa área tão sensível como a Oncológica. Finalmente, refere que a trabalhadora, *"desde que regressou após o gozo de licença de parentalidade, tem vindo a praticar, predominantemente, o horário das 08h às 16h"*.

**2.18.** Na resposta à intenção de recusa, a trabalhadora com responsabilidades familiares reforça os argumentos apresentados no pedido, mencionando que, em tempo, efetuou dois pedidos de

transferência para outros serviços, tendo os mesmos sido recusados, os quais se somam à atual recusa de horário flexível, entendendo que a gestão do ... não está a levar em conta as possibilidades ao seu dispor no sentido de atribuição dos direitos parentais consagrados na lei. Relativamente á alegação de que apenas tem realizado, excecionalmente, turnos das 12h às 20h após o regresso da licença de parentalidade, alega que não é verdade, e que desde o início do ano pratica o horário das 8h-16h ou das 12h-20h, com uma redução diária de 2h por dia para amamentação, sendo que mais de 50% dos turnos foram por si efetuados entre as 12h e as 20h. – vide, ponto 1.4.

**2.19.** Analisados os mapas de horário de trabalho remetidos pela entidade empregadora, apesar de lhe ter sido solicitado que os mesmos deviam ser *legíveis ou com comentários necessários à adequada compreensão*", constata-se que os mesmos não possuem elementos indispensáveis à sua análise, não indicando os horários dos diversos turnos praticados naquele serviço. Assim, quanto à sua valoração probatória, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do artigo 116.º, conjugado com o n.º 2 do artigo 119.º, ambos do Código do Procedimento Administrativo.

**2.20.** De referir que na ..., exercem funções mais de duas dezenas de .../as, dos quais três realizam horário de amamentação, sendo que nenhum/a pratica horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.21.** É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação 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 do/a trabalhador/a, por tal não desvirtuar a natureza do conceito de horário flexível, se essa indicação respeitar o período

normal de trabalho diário<sup>2</sup> a que se encontra contratualmente obrigada. Importa, ainda que a amplitude indicada pelo trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos existentes no serviço e que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

**2.22.** Na intenção de recusa a entidade empregadora refere que no serviço em causa existem três turnos, um deles (manhã) entre as 8h e as 10h e entre as 14h 30 e as 17h, turno no qual se enquadra o pedido apresentado pela requerente. Porém, não materializa quaisquer constrangimentos que impossibilitem a aplicação, no caso concreto, do horário flexível apresentado pela trabalhadora, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT. Aceitar os argumentos genéricos e meramente conclusivos apresentados na intenção de recusa, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente à trabalhadora com responsabilidades familiares ora requerente, que prevalecem

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>3</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. R. Lx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer, mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...), b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...), c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.



sobre outros direitos não protegidos especialmente.

**2.23.** Em síntese, o horário de trabalho proposto pela trabalhadora com responsabilidades familiares enquadra-se num dos horários praticados naquele serviço ...ar (08h00 – 17h), não existindo quaisquer trabalhadores/as a exercer ali atividade em regime de horário flexível, sendo que a intenção de recusa, apesar de invocar genericamente, não cuidou materializar a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, ou motivos que determinam a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, como lhe era exigível nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.24.** Refira-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, não implica a desvalorização dos interesses das entidades empregadoras. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, 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 às entidades empregadoras organizar o tempo de trabalho dos trabalhadores/as de modo a dar adequado cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade (cf. art.º 56.º e 57.º do CT).

### 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 ..., devendo o mesmo ser-lhe concedido nos termos propostos.

**3.2.** O/A empregador/a deve proporcionar aos/às trabalhadores/as

condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar aos/às trabalhadores/as essa conciliação, nos termos, respetivamente, 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, do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 02 de MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**